

## Lohnempfehlungen und Rahmenbedingungen für Lohnverhandlungen 2024

Die kantonalen Gesellschaften erlassen auf Empfehlung der FMH eigene Lohnempfehlungen. Dies sind lediglich Empfehlungen. Nota bene:

- ↪ Die Löhne richten sich, wie überall, auch am Arbeitsmarkt aus. Derzeit besteht ein deutlicher und überall spürbarer Mangel an ausgebildeten MPA. Dadurch bewegt sich das Lohnniveau der MPA bereits jetzt klar höher.
- ↪ Die gut und breit ausgebildeten MPA sind Dreh- und Angelpunkt in den Praxen. Sie unterstützen mit ihrem Wissen und Können die Praxen in allen Bereichen. Sie werden in der Interaktion mit den Patientinnen und Patienten hoch geschätzt. Sie können mit gezielten Aufgabenbereichen betraut werden und so effizient im Praxisalltag eingebunden werden.
- ↪ Bedenken Sie, dass gemäss Kaufmännischem Verband [www.kfmv.ch](http://www.kfmv.ch) zum Beispiel im Detailhandel folgende Anfangslöhne ausbezahlt werden (!) (am Bsp von Lidl, Schweiz)

7.2.2021

Im Rahmen der jährlichen Gespräche haben Lidl Schweiz und die Sozialpartner Syna und der Kaufmännische Verband Schweiz die Erhöhung der Mindestlöhne und die Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 1.5 Prozent ab März 2021 festgelegt. Der Lidl-Gesamtarbeitsvertrag garantiert neu Mindestlöhne von:

- 4360 Franken für ungelernte Mitarbeitende (entspricht 24.50 CHF pro Stunde)
- 4400 Franken für eine 2-jährige Lehre (entspricht 24.70 CHF pro Stunde)
- 4500 Franken für eine 3-jährige Lehre (entspricht 25.30 CHF pro Stunde)

Bis anhin hatte Lidl Schweiz Mindestlöhne in Höhe von 4'100 Franken für Ungelernte, 4'200 Franken für 2-jährig Gelernte und 4'350 Franken für 3-jährig Gelernte bezahlt.

**Bei individuellen Lohnverhandlungen sollen für Medizinische Praxisassistentinnen die nachstehend aufgeführten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, nämlich:**

### 1. Ausbildung

Eidg. Fähigkeitszeugnis Medizinische Praxisassistentin EFZ oder Diplom der Verbindung der Schweizer Ärzte (DVSA) (wurde bis 1996 ausgestellt) inkl. Röntgenbewilligung.

### 2. Arbeitsbedingungen: Berechnungsgrundlagen

- ↪ 42-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt
- ↪ gesetzliches Minimum: 4 Wochen Ferien (Medizinische Praxisassistentinnen unter 20 und ab 50 Jahren: 5 Wochen)

Nennenswerte Abweichungen von diesen Bedingungen können auf den Lohn umgerechnet werden (siehe dazu die Korrekturtabelle im Anhang).

### 3. Bruttolohn und regionale Gegebenheiten

Die Löhne sollen den regionalen Gegebenheiten angepasst werden. Empfehlung: Vollzeitpensum **ab 4200.- Fr brutto im ersten Erfahrungsjahr**. (Vgl FMH Kantone im Vergleich: <https://mpa-schweiz.fmh.ch/aus-und-weiterbildung/kantonale-lohneempfehlungen.cfm> )

**4. Abzüge vom Bruttolohn:** für alle vereinbarten Löhne gelten folgende Bestimmungen und Empfehlungen:

- ↪ AHV, IV, EO, ALV: 6,4 % (AHV, IV, EO = 5,3%, ALV = 1,1%)
- ↪ Nichtberufsunfallversicherung (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden): Abzug gemäss konkretem Versicherungsvertrag.
- ↪ Berufliche Altersvorsorge (2. Säule BVG): Arbeitnehmeranteil (maximal und normalerweise 50%) des altersabhängigen Beitrages gemäss Versicherungsausweis.

### 5. 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn bildet einen festen Lohnbestandteil. Umfasst das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, so ist er anteilmässig zu bezahlen.

### 6. Dienstalterszulagen und Realloohnerhöhungen

Die Höhe einer Dienstalterszulage soll ein Thema des jährlichen Qualifikationsgespräches sein. Insbesondere sollen bei der Festlegung des Lohnes auch jede zusätzliche Verantwortung (z.B. Ausbilden von Lernenden) oder Weiterbildung (z.B. Dosisintensives Röntgen, etc.) der Angestellten berücksichtigt und der Lohn dementsprechend angepasst werden.

Wir empfehlen in den ersten Jahren ggf. eine höhere Zulage zu zahlen.

Eine Vorlage für ein Mitarbeitergespräch finden Sie online bei der FMH, Rubrik Medizinische Praxisassistentinnen:

<https://mpa-schweiz.fmh.ch/aus-und-weiterbildung/personalfuehrung.cfm>

### 7. Teuerungsausgleich

Die Teuerung soll ausgeglichen werden. Wo der Teuerungsausgleich vertraglich vereinbart ist, muss dieser auf jeden Fall gewährt werden. Im Falle einer Minusteuerung ist keine Teuerung auszugleichen. Die durchschnittliche Jahresteuern ist abrufbar unter:

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/preise/landesindex-konsumentenpreise.html>

Die durchschnittliche Jahresteuern 01.01.2023 bis 31.12.2023 betrug 2.1%

### 8. Teilzeitarbeit im Monatslohn

Bei Teilzeitarbeit beträgt der Bruttolohn (bei 42 Wochenstunden als Berechnungsgrundlage) 1/42 eines vollen Monatslohnes, multipliziert mit der Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitsstunden.

### 9. Stundenlohn

Bei sehr geringer und gleichzeitig unregelmässiger Arbeitszeit empfiehlt sich die Ausrichtung eines Stundenlohnes. Als Stundenlohnansatz empfehlen wir 6 Promille eines Monatslohnes für ein Vollzeitpensum (13. Monatslohn ist anteilmässig darin enthalten).

Zusätzlich muss auf diesem Ansatz ein Ferienanteil von 8,33 % ausgerichtet werden, der den üblichen 4 Wochen Ferien entspricht und auf jeder Lohnabrechnung separat auszuweisen ist (bei 5 Wochen Ferien 10,64 %, bei 6 Wochen Ferien 13,04 % etc.). Diese Berechnung gilt auch bei der Auszahlung von Überstunden.

Um eine Benachteiligung gegenüber einer Anstellung im Monatslohn zu vermeiden, empfehlen wir eine Feiertagsentschädigung zu vereinbaren. Nach dem Arbeitsgesetz können die Kantone bis zu 8 Feiertage den Sonntagen gleichstellen. Dazu kommt der 1. August. Maximal ist somit von 9 Feiertagen pro Jahr auszugehen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass einige Feiertage immer am gleichen Datum stattfinden (z.B. 1. Mai) und mit einem Wochenende zusammenfallen können. Zudem sind Feiertage von Kanton zu Kanton verschieden. Um eine jährliche Neuberechnung für jeden Kanton zu vermeiden, ist deshalb von einem Schnitt von 7.5 Feiertagen auszugehen, welche auf einen Werktag fallen. Der Feiertagszuschlag soll gleich wie der Ferienzuschlag berechnet werden, wobei die Praxis mit 260 Arbeitstagen pro Jahr rechnet:

$$7.5 \text{ Feiertage} / (260 \text{ Arbeitstage} - 7.5 \text{ Feiertage}) = 2,97 \% \text{ des Bruttolohnes pro Stunde}$$

### 10. Überstunden

Wenn immer möglich, sollen die Überstunden durch Freizeit oder allfällige Mehrferien (= Ferien, welche über dem gesetzlichen Minimum von 4 Wochen liegen) gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, kann ausnahmsweise gewählt werden zwischen folgenden Varianten:

- ↪ Entschädigung samt einem Lohnzuschlag von 25% für Vollzeit- und Teilzeitangestellte (Vorzugsvariante FMH / SVA nur für Vollzeitangestellte).
- ↪ Bei Teilzeitarbeit werden Überstunden, so lange sie zusammen mit dem Teilzeitpensum die betriebsübliche Arbeitszeit für eine Vollzeitangestellte nicht überschreiten, lediglich nach dem normalen Stundenansatz vergütet (Vorzugsvariante SVA).
- ↪ Arbeitgeber und Med. Praxisassistentin können durch schriftliche Vereinbarung eine andere Regelung wählen.

### 11. Musterarbeitsvertrag der FMH

<https://mpa-schweiz.fmh.ch/arbeitsrecht/musterarbeitsvertrag.cfm>

> individuell anzupassen.

### 12. Medizinische/r Praxiskoordinator/in klinische/praxisleitende Ausrichtung

Aktuell können die Leistungen der MPK mit klinischer Ausrichtung gemäss Tarmed nicht abgerechnet werden. Die MPK mit administrativer Ausrichtung kann in der Praxisorganisation und Personalführung als Teamleader/in wertvolle Dienste übernehmen. Für den Abschluss mit eidg. Fachausweis und Übernahme entsprechender Funktionen in der Praxis wird eine Lohnzulage von ab 500 CHF/Mt empfohlen.

Die Ausbildung zur MPK ist für die Praxis eine Investition in eine klare und nachhaltige Kompetenzsteigerung des Praxisteam. Bei Übernahme von Ausbildungskosten empfehlen wir eine gegenseitige Vereinbarung auszufüllen. Hier finden Sie einen Mustertext dazu sowie auch weitere Informationen zur MPK Ausbildung.

<http://www.odamed.ch/dokumentation/fuer-arbeitgeber.html>

Bei Unklarheiten und Fragen insbesondere zu Erfahrungswerten stehe ich gerne zur Verfügung

Fr. Dr. med. Cornelia Meier, CoPräsidentin  
MPA – Delegierte des Kanton Solothurn

corneliameier@hin.ch

Anhang: Korrekturtabelle bei Abweichungen der Arbeitsbedingungen betr  
Ferienwochenanzahl und Arbeitszeit

Ferienwochen	Wochenstunden (Basis 42 Wochenstunden)												
	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30
4	1.00	0.98	0.95	0.93	0.90	0.88	0.86	0.83	0.81	0.79	0.76	0.74	0.71
5	0.98	0.96	0.93	0.91	0.89	0.86	0.84	0.82	0.79	0.77	0.75	0.72	0.70
6	0.96	0.94	0.91	0.89	0.87	0.84	0.82	0.80	0.78	0.75	0.73	0.71	0.68
7	0.94	0.92	0.89	0.87	0.85	0.83	0.80	0.78	0.76	0.74	0.71	0.69	0.67
8	0.92	0.89	0.87	0.85	0.83	0.81	0.79	0.76	0.74	0.72	0.70	0.68	0.65
9	0.90	0.87	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.70	0.68	0.66	0.64
10	0.88	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63
11	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63	0.61
12	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63	0.62	0.60