|  |  |
| --- | --- |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | |
| Arbeitsvertrag als Wählen Sie ein Element aus.  Zwischen        als Arbeitgeberin  und        Wählen Sie ein Element aus. | |
| **Dauer des Arbeitsverhältnisses und Probezeit** | 1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am      und ist auf unbestimmte Zeit abge-  schlossen.   Das Arbeitsverhältnis ist befristet und dauert vom       bis      .  Wählen Sie ein Element aus. des Arbeitsverhältnisses Wählen Sie ein Element aus. als Probezeit. |
| **Arbeitszeit und Überstunden** | 1. Der Beschäftigungsgrad beträgt      , basierend auf einer Wählen Sie ein Element aus.-Stunden-Woche.   Überstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen. Den Zeitpunkt bestimmt die Arbeitgeberin.  Können Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden, werden sie mit dem normalen Stundensatz samt einem Zuschlag von einem Viertel entschädigt. |
| **Lohn- anspruch** | 3.1 Die Lohnzahlung erfolgt monatlich jeweils auf das Monatsende.  Der Jahresbruttolohn beträgt Fr.      . (Fr.       pro Monat). Der Lohn wird 13-mal ausbezahlt. Wählen Sie ein Element aus.  **Stundenlohn** (nur bei unregelmässiger oder sehr geringer Teilzeitarbeit)  Brutto pro Stunde (inkl. Anteil 13. Monatslohn) Fr.        Zuzüglich Ferienlohn für Wählen Sie ein Element aus. Fr.        Zuzüglich Feiertagsentschädigung 2,97 % Fr.        Total Fr. |
| **Abzüge vom**  **Bruttolohn** | 3.2. Vom Bruttolohn werden folgende gesetzliche Arbeitnehmerbeiträge abgezogen:   * Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) * Invalidenversicherung (IV) * Arbeitslosenversicherung (ALV) * Nicht berufliche Unfallversicherung (NBU)   3.3. Die Beiträge für die Krankentaggeldversicherung (KTG) werden zur Hälfte in Abzug gebracht. Die Versicherungsprämie für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt die Arbeitgeberin.  3.4. Der Lohnabzug für die Beiträge an die berufliche Vorsorge (2.Säule) richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse, welcher die Arbeitgeberin angeschlossen ist. |
| **Ferien und**  **Urlaubstage** | 4.1. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Wählen Sie ein Element aus. Kalenderwochen Ferien pro Jahr.  Arbeitnehmerinnen unter 20 Jahren und über 50 Jahren stehen mindestens 5 Wochen Ferien zu.  Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt die Arbeitgeberin. Dabei nimmt sie auf die Wünsche der Arbeitnehmerin so weit Rücksicht, als dies mit dem Interesse der Arbeitgeberin vereinbar ist. Sie hat ihr den Zeitpunkt mindestens drei Monate vor Ferienbeginn bekanntzugeben.  Durch Abwesenheit der Arbeitgeberin bedingte Ferien oder freie Tage, welche über den Mindestanspruch hinausgehen, werden mit allfälligen Überstunden bzw. Überzeit verrechnet und im Übrigen, bei Fehlen anderslautender Vereinbarungen, voll besoldet.  4.2 Der Arbeitnehmerin ist die erforderliche Zeit zur Erledigung von dringenden persönlichen Angelegenheiten bei voller Bezahlung frei zu geben, sofern diese Anlässe nicht auf freie Tage, Halbtage oder freie Randstunden gelegt werden können.  Der Maximalanspruch in folgenden Fällen beträgt:   * bei Betreuung von kranken Familienmitgliedern bis 3 Tage pro Ereignis * bei eigener Heirat bis 3 Tage * bei Tod nahestehender Familienangehöriger bis 3 Tage * bei Umzug des eigenen Haushaltes bis 2 Tage * bei Hochzeit nahestehender Verwandter bis 1 Tag   Die Arbeitnehmerin orientiert die Arbeitgeberin so früh als möglich über den Zeitpunkt und den Grund ihrer Abwesenheit, dabei ist auf die Interessen der Arbeitgeberin Rücksicht zu nehmen. |
| **Arbeitsgebiet, Sorgfaltspflicht** | 5. Der Arbeitsbereich wird durch die Arbeitgeberin definiert und orientiert sich insbesondere an den Berufskenntnissen, wie sie in den Ausbildungsunterlagen umschrieben sind. Die Arbeitgeberin erstellt dazu ein Pflichtenheft, welches integraler Bestandteil dieses Arbeitsvertrages ist.  Die Arbeitnehmerin führt die ihr zugewiesenen Arbeiten gewissenhaft aus, wahrt die Interessen der Arbeitgeberin in jeder Beziehung und behandelt die ihr anvertrauten Instrumente, Apparate und Materialien sorgfältig. |
| **Gesundheitsschutz** | 6. Die Arbeitgeberin trifft alle Vorkehren zum Schutz der Arbeitnehmerin; insbesondere ist er für den Impfschutz gemäss den aktuell gültigen Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit besorgt und übernimmt die Instruktion über die beruflichen Gefahren. |
| **Berufsgeheimnis** | 7. Die Arbeitnehmerin nimmt Kenntnis von Art. 321 Ziffer 1 StGB: «[...] Ärzte [...] sowie ihre Hilfspersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe bestraft. [...] Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung […] strafbar.» |
| **Berufliche Fortbildung** | 8. Die Arbeitgeberin gibt der Arbeitnehmerin Gelegenheit, sich beruflich weiterzubilden, insbesondere indem sie ihr die notwendige Zeit zum Besuch von Fortbildungskursen einräumt. Der Arbeitnehmerin stehen je nach Beschäftigungsgrad jährlich bezahlte, nicht an Ferien oder Ruhetage anrechenbare Urlaubstage zum Besuch von beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu, soweit diese durch schweizerische oder regionale Berufsverbände der Ärzte oder Berufsverbände der Arbeitnehmerin durchgeführt werden. Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin verständigen sich über Zeitpunkt und Dauer mit Rücksicht auf den Praxisbetrieb. Tagungsgebühren und Reisekosten werden von der Arbeitgeberin getragen.  Beschäftigungsgrad Fortbildungstage  bis 40% 1  50 bis 70% 2  80 bis 100% 3 |
| **Urlaub für**  **Ausser- schulische**  **Jugendarbeit** | 9. Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin bis zum vollendeten dreissigsten Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaubbis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren. Die Arbeitnehmerin hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. |
| **Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung** | 10.1. Wenn die Arbeitnehmerin durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, ist die Lohnzahlung wie folgt geregelt:   1. Wenn die gesetzliche und vertragliche Lohnfortzahlungspflicht durch eine gleichwertige Lohnausfallversicherung (Krankentaggeldversicherung) ersetzt wird, richten sich die Leistungen ausschliesslich nach dem Versiche­rungsvertrag.   Bis der Taggeldanspruch beginnt, werden 100% des Lohns bezahlt. Danach werden Wählen Sie ein Element aus.   1. Ist keine gleichwertige Lohnausfallversicherung abgeschlossen, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Zahlung des Lohnes zu 100% während folgender Mindestdauer:  * Nach Ablauf der Probezeit 1 Monat * ab dem 3. Dienstjahr 3 Monate * ab dem 4. Dienstjahr 4 Monate * ab dem 5. Dienstjahr 5 Monate * ab dem 6. Dienstjahr 6 Monate   Mehrere Abwesenheiten während eines Dienstjahres werden zusammengezählt. |
|  | 10.2. Bei Unfällen tritt die Taggeldleistung der obligatorischen Unfallversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht. Die Arbeitgeberin entschädigt die ersten 3 Unfalltage mit 100% des Lohnes. |
|  | 10.3. Bei Niederkunft und Wochenbett stehen der Arbeitnehmerin während 14 Wochen die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) zu. Der Anspruch auf Leistungen gemäss EOG endet vorzeitig mit jeder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit.  Die Arbeitgeberin ergänzt die Leistungen gemäss EOG auf 100% des vor der Niederkunft ausbezahlten Lohnes, unab­hängig davon, ob die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis auflöst oder nach der Nie­der­kunft fortsetzen wird, und unabhängig vom Beschäftigungsgrad,   * bei Niederkunft im 2. bis 4. Dienstjahr während 4 Wochen * bei Niederkunft ab dem 5. Dienstjahr während 8 Wochen |
|  | 10.4. Ist die Arbeitnehmerin durch schweizerischen Zivilschutz-, militärischen Frauen- oder Rotkreuzdienst an der Arbeitsleistung verhindert, so gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziffer 10.1. Die Leistungen der EO gehen an die Arbeitgeberin. Nach Ablauf der Lohnfort­zahlungspflicht erhält die Arbeitnehmerin lediglich die Leistungen der EO. |
|  | 10.5. Kinderzulagen werden gemäss den jeweiligen geltenden kantonalen Bestimmungen ausgerichtet. |
| **Vertragsauflösung** | 11. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.  Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von  Wählen Sie ein Element aus. auf das Ende eines Monats gekündigt werden.  Ab dem zweiten Dienstjahr kann mit einer Kündigungsfrist von Wählen Sie ein Element aus. auf das Ende eines Monats gekündigt werden. |
| **Anwendbares Recht** | 12. Soweit im vorliegenden Vertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag. Vorbehalten bleiben auch die zwingenden Bestim­mungen des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Voll­zugsverordnungen. |
| **Weitere Vertragsbestandteile** | 13. Folgende Dokumente stellen integrale Bestandteile dieses Arbeitsvertrages dar:   * Allgemeine Rahmenbedingungen und Erläuterungen zum Arbeitsvertrag * Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **Vertragsausfertigung und Vertragsänderungen** | 14. Dieser Vertrag ist in zwei Exemplaren ausgefertigt und unterschrieben worden; jede Vertragspartei hat ein beidseits unterschriebenes Exemplar davon erhalten. Änderungen dieses Vertrages bedürfen der schriftlichen Form. |
| |  |  | | --- | --- | | Ort und Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben oder zu löschen. | Ort und Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben oder zu löschen. | | Ein Bild, das weiß, Design enthält.  Automatisch generierte Beschreibung | Ein Bild, das weiß, Design enthält.  Automatisch generierte Beschreibung | | Die Arbeitnehmerin | Die Arbeitgeberin |   Aus Gründen der Lesbarkeit wird jeweils nur die weibliche Form verwendet.  Herausgegeben von der FMH in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnenverbände SVA und ARAM Ausgabe Juni 2024 | |

**Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.**

Allgemeine Rahmenbedingungen und Erläuterungen zum Arbeitsvertrag fürmedizinischesPraxispersonal

1. Dauer des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

Ein befristetes Arbeitsverhältnis eignet sich für Anstellungen, deren Ende im Voraus bekannt ist, z. B. bei Vertretungen aufgrund Mutterschaftsurlaub einer Angestellten.

Die Probezeit darf laut [Art. 335 b OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_335_b) höchstens drei Monate betragen. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.

1. Arbeitszeit und Überstunden

Erfassung der Arbeitszeit

Gemäss [Art. 46 Arbeitsgesetz (ArG)](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_46) und [Art. 73 ArGV 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/de#art_73) (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) besteht eine gesetzliche Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Es muss für jede Arbeitnehmerin nachvollziehbar sein, wann sie gearbeitet, die Pausen bezogen und die Arbeit beendet hat. Aufgrund von diesen Angaben kann überprüft werden, ob die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten wurden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Arbeitszeitaufzeichnungen während 5 Jahren aufzubewahren (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1).

Arbeitszeiterfassung heisst nicht in jedem Fall Stempeluhr. Es gibt auch andere bewährte Möglichkeiten, die Arbeitszeiten zu erfassen (z.B. Excel-Tabelle). Wird die Arbeitszeit jedoch von der Arbeitnehmerin mit einer Excel-Tabelle selbst erfasst, empfehlen wir, dass die Zeiterfassung vom Arbeitgeber monatlich visiert wird.

Ein Excel-Tool zur Arbeitszeiterfassung ist online beim [SVA](https://www.sva.ch/dienstleistungen/arbeitsverhaeltnis) (Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Fachpersonen) und beim [ARAM](https://aram-romandie.ch/) (Association Romande des Assistantes Médicales) abrufbar.

Wir empfehlen für die Arbeitszeiterfassung, dass die Arbeitszeit mit dem Eintreffen am Arbeitsplatz und mit der Aufnahme der tatsächlichen Arbeitsvorbereitung beginnt (z.B. Computer starten, Wartezimmer lüften oder Zeitschriften bereitlegen, ggf. Post abholen, etc.), und nicht erst mit der völligen Bereitschaft der Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz für den Empfang des ersten Patienten/der ersten Patientin. Ebenso gehören auch Arbeiten am Abend, welche zum Praxisbetrieb gehören (z.B. Aufräumen, Arbeitsinstrumente reinigen, etc.), zur Arbeitszeit. Der Arbeitsweg gehört nicht zur Arbeitszeit, mit einer Ausnahme beim Pikettdienst. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers mit Erlass von Weisungen die speditive Aufnahme der Arbeit sicherzustellen.

Es gibt verschiedene Arbeitszeitmodelle. Neben der im Mustervertrag empfohlenen wöchentlichen Arbeitszeit ist auch eine Jahresarbeitszeitregelung denkbar. Mit der Jahresarbeitszeit wird der Spielraum für die Gestaltung der Arbeitszeit ausgeweitet. Jedoch ist auch hier die maximale Grenze von 50 Stunden pro Woche zu berücksichtigen. Dies sollte jedoch nicht die Regel sein. Grössere Abweichungen vom üblichen Wochenstundenplan bedürfen zudem der Absprache beider Parteien. Idealerweise sollten die Zeitkonti der Arbeitnehmer-innen am Jahresende ausgeglichen sein. Zum Jahresende bestehende Überstundenguthaben sollten aber spätestens bis zur Mitte des Folgejahres durch Freizeitbezug ausgeglichen werden. Dasselbe gilt für Ferienguthaben.

Überstunden – Überzeit

Überstundenarbeit ist jene Mehrarbeit, welche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Sie kann von der Arbeitgeberin angeordnet werden, soweit dies betrieblich notwendig ist und der Med. Praxisassistentin zugemutet werden kann ([Art. 321c OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_321_c))

Als Überzeitarbeit wird die Arbeitszeit bezeichnet, welche über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Std. pro Woche hinaus erbracht wird. Sie darf nur in Notfällen überschritten werden. ([Art. 9 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_9) i.V.m. [12 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_12)). Diese Überzeitarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt oder im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen ([Art. 13 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_13)).

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Der Arbeitgeber kann sie ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist ([Art. 18 ArGV 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/de#art_18)).

Nachtarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% entschädigt, falls die Med. Praxisassistentin weniger als 25 Nächte pro Jahr zum Einsatz gelangt ([Art. 17b ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_17_b) i.V.m. [Art. 31 ArGV 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/de#art_31)). Wird sie häufiger zur Nachtarbeit herangezogen, gelten zusätzlich die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist diejenige Arbeitsleistung, die auf einen Sonn- oder Feiertag fällt. Die Arbeitgeberin kann Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist ([Art. 19 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_19), [Art. 18 ArGV 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/de#art_18)).

Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden zu gewähren ([Art. 20 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_20)). Sonntagsarbeit wird überdies mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% entschädigt.

Pausen

Die Arbeit ist laut [Art. 15 ArG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#art_15) durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

* eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
* eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
* eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Med. Praxisassistentin ihren Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

1. Lohnanspruch – Abzüge vom Bruttolohn
   1. Stundenlohn

Bei sehr **geringer und gleichzeitig** **unregelmässiger Arbeitszeit** empfiehlt sich die Ausrichtung eines Stundenlohnes. Als Stundenlohnansatz empfehlen wir 6 o/00 eines Monatslohnes für ein Vollzeitpensum (der 13. Monatslohn ist anteilsmässig 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, wird empfohlen, 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 wird gleich wie der Ferienzuschlag berechnet, wobei die Praxis mit 260 Arbeitstagen pro Jahr rechnet:

7.5 Feiertage / (260 Arbeitstage – 7.5 Feiertage) = 2,97 % des Bruttolohnes pro Stunde

* 1. Abzüge vom Bruttolohn
* AHV, IV, EO, ALV: Die gesetzlichen Lohnabzüge betragen (Stand 01.01.2022) gesamthaft 6.4%. Die aktuellen Abzüge finden sich [hier](https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html).
* 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.

1. Ferien und Urlaubstage
   1. Ferien

* Bei der Festlegung der Ferien ist zu beachten, dass mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängen müssen.
* Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.
  1. Urlaubstage

Dringende persönliche Angelegenheiten stellen beispielsweise der Besuch beim Arzt oder Zahnarzt dar, ferner der notwendige Gang auf eine Amtsstelle, aber auch das Blutspenden und die Absolvierung von Prüfungen, beispielweise der Führerprüfung für das Auto, das Vorstellungsgespräch für eine neue Arbeitsstelle nach erfolgter Kündigung sowie weitere Ereignisse.

1. Arbeitsgebiet, Sorgfaltspflicht

Es empfiehlt sich unbedingt, ein Pflichtenheft zu erstellen, in welchem das Arbeitsgebiet und die Tätigkeiten präzisiert werden.

1. Gesundheitsschutz

Bei Schwangerschaft und Mutterschutz

Die Arbeitgeberin darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann ([Art. 62 ArGV 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/de#art_62)).

Grundsätzlich hat ein Betrieb mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen. Darin muss insbesondere festgehalten sein, welche Gefahren für eine schwangere Frau und stillende Mutter bestehen, wie diese Risiken vermieden werden können und welche Arbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit verboten sind. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die betroffene Mitarbeiterin über die Ergebnisse der Risikobeurteilung zu informieren. Kann eine gefährliche gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind nur durch das Ergreifen geeigneter Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden, ist deren Wirksamkeit periodisch, mindestens vierteljährlich zu überprüfen.

Eine Vorlage einer Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes finden Sie online bei MPA@FMH unter [MPA-Schweiz > Berufsleben > Schwangerschaft](https://mpa-schweiz.fmh.ch/berufsleben/schwangerschaft.cfm).

1. Berufsgeheimnis

[Art. 321 Strafgesetzbuch](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/de#art_321) lautet vollständig wie folgt:

Geistliche, Rechtsanwälte, Verteidiger, Notare, Patentanwälte, nach Obligationenrechtzur Verschwiegenheit verpflichtete Revisoren, Ärzte, Zahnärzte, Chiropraktoren, Apotheker, Hebammen, Psychologen, Pflegefachpersonen, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Ernährungsberater, Optometristen, Osteopathen sowie ihre Hilfspersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheits­strafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Ebenso werden Studierende bestraft, die ein Geheimnis offenbaren, das sie bei ihrem Studium wahrnehmen.  
Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung oder der Studien strafbar.

Der Täter ist nicht strafbar, wenn er das Geheimnis auf Grund einer Einwilligung des Berechtigten oder einer auf Gesuch des Täters erteilten schriftlichen Bewilligung der vorgesetzten Behörde oder Aufsichtsbehörde offenbart hat.

Vorbehalten bleiben die eidgenössischen und kantonalen Bestimmungen über die Melde- und Mitwirkungsrechte, über die Zeugnispflicht und über die Auskunftspflicht gegenüber einer Behörde.

1. Berufliche Fortbildung

Unter Reisekosten werden die Kosten für Hin- und Rückfahrt eines SBB-Billetts 2. Klasse zum Halbtaxpreis vom Arbeits- bzw. Wohnort bis zum Tagungsort verstanden. Die Reisezeit gilt nicht als Sitzungszeit.

1. Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

Der Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit ist in [Art. 329e OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_329_e) geregelt. Über Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs haben sich die Parteien unter Berücksichtigung der beidseitigen Interessen zu einigen.

1. Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung
   1. Krankentaggeldversicherung / Berner Skala

Die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung gründet in [Art. 324a/b OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_324_a). Sie beginnt bei einem unbefristeten Vertrag mit Probezeit am ersten Tag des 4. Anstellungsmonats.

* 1. Mutterschaft

Es sind zwei Phasen zu unterscheiden: Die Schwangerschaft, bei der sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR richtet, und die Zeit nach der Niederkunft, bei der sich die Ansprüche nach dem Erwerbsersatzgesetz ([EOG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de)) richten.

Der Anspruch auf [Mutterschaftsentschädigung](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de#chap_1/lvl_III_a) beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann die Mutter beantragen, dass der Anspruch auf Entschädigung erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld über die AHV-Ausgleichskasse ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 Franken im Tag.

Der Anspruch auf Leistungen gemäss EOG endet vorzeitig mit jeder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ([Art. 16d EOG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de#art_16_d)).

Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, kann die Arbeitnehmerin bei Krankheit bei der Versicherung die Differenz zwischen den erwähnten 196 Franken und dem Entschädigungsanspruch der Versicherung (80 Prozent des versicherten Lohns) geltend machen. Und zwar für die Zeit der Erkrankung, aber maximal bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs. Sollte die Arbeitnehmerin auch nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs noch krank sein, hat sie Anspruch auf das gesamte Taggeld vom Taggeldversicherer.

Solange eine Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, kann kein Taggeld der Arbeitslosenversicherung, der IV oder der obligatorischen Unfallversicherung bezogen werden. Krankentaggelder der Krankentaggeldversicherung und der obligatorischen Unfallversicherung sind nicht AHV-beitragspflichtig, hingegen sind Erwerbsersatzleistungen gemäss EOG AHV-beitragspflichtig.

Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben und der Arbeitgeber muss, wenn im Betrieb gestillt wird, einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen ([Art. 34 ArGV 3](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/de#art_34)). Stillenden Müttern muss bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden 30 Minuten Stillzeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Die Arbeitnehmerin verfügt unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder zum Stillen den Arbeitsplatz verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Verlässt sie den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen. Anderslautende Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin sind jedoch möglich.

1. Vertragsauflösung

Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin gemäss [Art. 336c OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_336_c) das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen:

* während die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.
* während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Die fristlose Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen gemäss [Art. 337 OR](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_337) bleibt während der ganzen Dienstzeit für beide Parteien vorbehalten.

|  |
| --- |
| Ort und Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben oder zu löschen. |
| Ein Bild, das weiß, Design enthält.  Automatisch generierte Beschreibung |
| Die Arbeitnehmerin |