

10.4 Ärztinnen und Ärzte als Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber

Stellen Ärztinnen und Ärzte weitere Personen in ihrer Praxis ein, sind sie Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und haben ihren Angestellten gegenüber eine Reihe von Pflichten zu erfüllen.

Die wichtigen Punkte eines Anstellungsverhältnisses werden in einem schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. ¹ Das Obligationenrecht (OR) ² ist anwendbar, soweit der Arbeitsvertrag gewisse Punkte nicht regelt. Zudem ist das Arbeitsgesetz (ArG) und die zugehörigen Verordnungen (ArGV 1 – 5) zu beachten. Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben die Bestimmungen des OR. Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis ist nicht Gegenstand dieses Kapitels; dieses ist im kantonalen Personalrecht geregelt.

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall nicht arbeiten und hat die Arbeitgeberin keine Taggeldversicherung abgeschlossen, so muss die Arbeitgeberin im ersten Dienstjahr den Lohn während 3 Wochen bezahlen, danach während eines angemessenen längeren Zeitraums.

In der Regel wird jedoch für das angestellte Personal eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abgeschlossen. ³ Im Allgemeinen bezahlt diese eine Entschädigung von 80% des Lohnes während 720 Tagen, abzüglich der vorgesehenen Karenzfrist, über einen Zeitraum von gesamthaft 900 Tagen. Während der Karenzfrist hat der Arbeitgeber von Gesetz wegen 80% des Lohns zu bezahlen, üblich sind aber 100%. Die nach der Karenzfrist ausgerichteten Taggelder stellen keinen Lohn dar, weshalb keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden dürfen; auch die Arbeitgeberin muss ihren Anteil nicht einbezahlen. Ob bei Taggeldzahlungen Pensionskassenbeiträge zu leisten sind, ist den Reglementen der jeweiligen Pensionskasse zu entnehmen.

Bei Unfall sieht die obligatorische Unfallversicherung (UVG) ein Taggeld in der Höhe von 80% des versicherten Lohnes vor. Der Anspruch auf Taggeld beginnt ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit und endet mit der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, dem Beginn einer Rente oder dem Tod. Während der Wartefrist von zwei Tagen nach dem Unfall sind 80% des Lohnes zu bezahlen, üblich sind aber ebenfalls 100%. ⁴

Kündigungsschutz bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Mutterschaft

Nach Ablauf der Probezeit besteht ein Kündigungsschutz unter anderem im Krankheitsfall, bei Unfall, während des Militärdienstes, während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft. ⁵ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall gilt diese Sperrfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber während 30 Kalendertagen im ersten Dienstjahr, 90 Tagen im zweiten bis fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr.

Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig; der Arbeitgeber muss danach nochmals kündigen. Wenn die Kündigung hingegen vor Beginn einer solchen Frist erfolgt ist, wird die Kündigungsfrist während der Sperrfrist sistiert und beginnt danach weiterzulaufen. ⁶ Es ist also keine erneute Kündigung notwendig.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Mit dem Arbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden. ⁷

Nach der Probezeit kann der Arbeitsvertrag je auf das Ende eines Monats gekündigt werden, wobei eine Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Dienstjahr, zwei Monaten im 2. bis 9. Dienstjahr und 3 Monaten ab dem 10. Dienstjahr

einzuhalten ist. Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.⁸

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis zu jedem Zeitpunkt «im gegenseitigen Einvernehmen» beenden – also ohne die Kündigungsfristen einzuhalten. In diesem Fall sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verpflichtet, bis ans Ende der Kündigungsfrist zu arbeiten, und der Arbeitgeber muss den Lohn für diesen Zeitraum nicht bezahlen.

Ferien, freie Tage und Feiertage

Arbeitnehmende haben pro Dienstjahr Anrecht auf mindestens vier Wochen Ferien, wovon zwei Wochen zusammenhängen müssen. Bis zum erfüllten 20. Lebensjahr sind es mindestens fünf Wochen.⁹

Dazu haben die Arbeitnehmenden die üblichen freien Tage (z.B. für einen Umzug oder eine Hochzeit) und die kantonalen Feiertage zugute.¹⁰ Das Gesetz sieht mit Ausnahme des Bundesfeiertages nicht vor, dass diese freien Tage und Feiertage bezahlt werden müssen. Bei Arbeitsverträgen mit vereinbartem Monatslohn hat dies aber keine Auswirkungen, denn dieser wird in aller Regel nicht gekürzt. Arbeitnehmende im Stundenlohn sind jedoch dadurch benachteiligt, ohne anderslautende Regelung im Arbeitsvertrag haben sie keinen Lohnanspruch.

Berufliche Vorsorge

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 22'680.-¹¹ beziehen, unterstehen der obligatorischen Versicherung. Dies stellt die Eintrittsschwelle in das Obligatorium der beruflichen Vorsorge dar. Die Risiken «Tod» und «Invalidität» müssen ab dem erfüllten 17. Lebensjahr und die Altersvorsorge ab dem erfüllten 24. Lebensjahr versichert werden. Zu versichern ist der koordinierte Lohn. Dieser berechnet sich aus dem Bruttojahreslohn minus Koordinationsabzug.¹² Pensionskassen können günstigere Versicherungsbedingungen und Vorsorgepläne anbieten als das gesetzliche Minimum.

Lehrbetrieb für medizinische Praxisassistenten und Praxisassistentinnen (MPA)

Die FMH engagiert sich seit Jahrzehnten in der Ausbildung der MPA. Der ursprünglich privatrechtliche Beruf der Arztgehilfin DVSA wurde 1996 in einen eidgenössisch anerkannten und damit dem damaligen Bundesamt für Berufsbildung und Technologie¹³ unterstellten Beruf überführt. Das Ausbildungsreglement aus dem Jahr 1996 wurde aufgrund des neuen Berufsbildungsgesetzes revidiert und in eine Bildungsverordnung und einen Bildungsplan umgegossen. Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan werden in der Regel alle 10 Jahre revidiert, um der Entwicklung des Berufsbildes Rechnung zu tragen.

Art. 4 Abs. 1 der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (ArGV 5)¹⁴ verbietet generell gefährliche Arbeiten für Jugendliche (siehe auch [Kapitel 10.5 \(https://leitfaden.samw.fmh.ch/rechtlicher-leitfaden/10-der-arzt-als-arbeitnehmer/105-arbeitsschutz-arztpraxis.cfm\)](https://leitfaden.samw.fmh.ch/rechtlicher-leitfaden/10-der-arzt-als-arbeitnehmer/105-arbeitsschutz-arztpraxis.cfm)). Als gefährlich gelten alle Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen können. Es bestehen aber Ausnahmen: Lernende ab 15 Jahren können entsprechend ihrem Ausbildungsstand für die im Anhang 2 zum Bildungsplan aufgeführten gefährlichen Arbeiten herangezogen werden. Voraussetzung dazu ist, dass die Lernenden entsprechend den erhöhten Gefährdungen ausgebildet, angeleitet und überwacht werden. Diese besonderen Vorkehrungen werden im Anhang 2 zum Bildungsplan als begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes festgelegt.

Für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ist insbesondere zu beachten, dass Lernende unter 16 Jahren nicht strahlenexponiert beschäftigt werden dürfen.¹⁵

Die Ausbildung findet im Berufsschulunterricht, während den Überbetrieblichen Kursen (ÜK) sowie in der Arztpraxis statt. Der Bildungsplan gibt Auskunft, welche Lerninhalte während der 3-jährigen Ausbildung an welchen Ausbildungsorten zu vermitteln sind, wobei die Aufteilung der Schultage in den einzelnen Ausbildungsjahren kantonal unterschiedlich geregelt wird. Als Hilfsmittel sowohl für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner als auch für Lernende liegt ab Ausbildungsbeginn 2019 ein «Ausbildungsprogramm für Lehrbetriebe im Beruf Medizinische Praxisassistentin / Medizinischer Praxisassistent EFZ» vor.¹⁶

Wer eine MPA ausbilden möchte, benötigt eine Bildungsbewilligung des kantonalen Amtes für Berufsbildung. Im Lehrbetrieb muss *zusätzlich* zu einer Ärztin oder einem Arzt eine Berufsbildnerin oder ein Berufsbildner beschäftigt sein. Das Amt ist Aufsichtsbehörde über die Lehrbetriebe und ist für die Genehmigung des Lehrvertrages, der in vielen Kantonen online über die Website des Amtes ausgefüllt werden kann, zuständig.¹⁷

Medizinischen Praxisassistentinnen EFZ und medizinischen Praxisassistenten EFZ steht zudem ein reglementierter Weg zum beruflichen Aufstieg zur Verfügung. Die Medizinische Praxiskoordinatorin und der Medizinische Praxiskoordinator mit den Fachrichtungen «Klinische Richtung» und «Praxisleitende Richtung» absolvieren im Anschluss an eine modulare Ausbildung eine Berufsprüfung mit Eidg. Fachausweis (FA).¹⁸

Praxisassistentenz – ärztliche Weiterbildung in der Arztpraxis

In bestimmten Weiterbildungsprogrammen ist die Anrechnung der Tätigkeit bei frei praktizierenden Ärztinnen und Ärzten an den angestrebten Facharztstitel vorgesehen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Praxis vom SIWF im entsprechenden Fachgebiet als Weiterbildungsstätte anerkannt ist.¹⁹

Anrechenbar sind ununterbrochene Tätigkeiten von mindestens 1 Monat bis maximal 12 Monate, je nach Weiterbildungsprogramm. Werden Assistenzärztinnen und -ärzte in der Arztpraxis in dieser Zeit als Stellvertreterinnen und Stellvertreter eingesetzt, kann dies nur in beschränktem Umfang und unter der Voraussetzung angerechnet werden, dass es das entsprechende Weiterbildungsprogramm erlaubt. Während der Weiterbildungsperiode ist von den Kandidatinnen und Kandidaten das e-Logbuch zu führen. Am Ende der Weiterbildungsperiode muss der Lehrpraktiker das SIWF-Zeugnis aushändigen.

Das Programm «Weiterbildung in Hausarztpraxen (Praxisassistentenz)», welches die Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in Hausarztmedizin (WHM) 2009 vom Kollegium für Hausarztmedizin übernommen hat, ermöglicht es den Weiterzubildenden, die spezifischen Fähigkeiten für eine spätere hausärztliche Tätigkeit direkt vor Ort in der Hausarztpraxis zu erwerben. Unter gewissen Voraussetzungen kann eine Mitfinanzierung bei der Stiftung WHM beantragt werden. Bedingung sind u.a. die Anerkennung als Weiterbildungsstätte durch das SIWF, ein Grundversorger-Facharztstitel und das Absolvieren eines Lehrpraktikerkurses des WHM. Geregelt wird das Anstellungsverhältnis mit einem vom WHM speziell ausgearbeiteten Vertrag.²⁰

- 1 Die FMH stellt ihren Mitgliedern für die Anstellung von Medizinischen Praxisassistentinnen und Praxisassistenten auf www.mpa-schweiz.fmh.ch einen Musterarbeitsvertrag zur Verfügung. [Link. \(https://mpa-schweiz.fmh.ch/berufsleben/personalfuehrung.cfm\)](https://mpa-schweiz.fmh.ch/berufsleben/personalfuehrung.cfm)
Auf MyFMH Downloadbereich Recht Musterverträge sind Verträge für Stellvertretung und Praxisassistentenz aufgeschaltet.
- 2 Art. 319 ff. OR – Der Arbeitsvertrag.
- 3 Art. 324 a Abs. 1 OR. Um diesen angemessenen Zeitraum zu bestimmen, werden Skalen wie die Berner oder Zürcher Skala angewendet sowie Art. 324 a Abs. 4 OR.
- 4 Art. 17 Abs. 1 und Art. 16 Abs. 2 UVG sowie Art. 324 b Abs. 3 OR.
- 5 Art. 336 c OR.
- 6 Art. 324 a Abs. 2 OR.
- 7 Art. 335 b OR.
- 8 Art. 335 c OR.
- 9 Art. 329 a ff. OR.
- 10 Art. 329 Abs. 3 OR und Art. 20 a Arbeitsgesetz (ArG).
- 11 Stand 1. Januar 2025.
- 12 Der Koordinationsabzug beträgt derzeit 7/8 der maximalen AHV-Rente, das entspricht CHF 26'460 (Stand 1. Januar 2025). Diese Beträge werden in der Regel alle zwei Jahre angepasst.
- 13 Heute Staatssekretariat für Berufsbildung, Forschung und Innovation (SBFI).
- 14 Jugendarbeitsschutzverordnung.
- 15 Art. 53 Abs. 1 Strahlenschutzverordnung.
- 16 Informationen zur Ausbildung siehe www.mpaschweiz.ch. [Link. \(https://mpa-schweiz.fmh.ch/\)](https://mpa-schweiz.fmh.ch/)
- 17 Die für eine Bildungsbewilligung erforderlichen Informationen und Formulare sowie Online-Lehrverträge sind auf den Websites der kantonalen Ämter für Berufsbildung aufgeschaltet. Adressen kantonomer Ämter: [Link. \(https://adressen.sdbb.ch/search.php?form=advanced&typ=9&go=1&lang=d\)](https://adressen.sdbb.ch/search.php?form=advanced&typ=9&go=1&lang=d) Siehe auch Art. 11 Abs. 1 Verordnung des SBFI über die Grundausbildung MPA mit EFZ, SR 412.101.221.07.
- 18 Siehe www.odamed.ch. [Link. \(https://www.odamed.ch/home.html\)](https://www.odamed.ch/home.html)
- 19 Die Informationen und das Antragsformular zur Anerkennung der Arztpraxis sind auf der Website des SIWF unter www.siwf.ch Weiterbildungsstätten Anerkennung Arztpraxen aufgeschaltet. [Link. \(https://www.siwf.ch/weiterbildungsstaetten/erkennung-arztpraxen.cfm\)](https://www.siwf.ch/weiterbildungsstaetten/erkennung-arztpraxen.cfm)
- 20 Alle Informationen zur Praxisassistentenz WHM sind unter www.whm-fmh.ch aufgeschaltet. [Link. \(https://whm-fmh.ch/de/\)](https://whm-fmh.ch/de/)

