

Neuer Musterarbeitsvertrag für MPA

Anpassungen an das neue Arbeitsgesetz

R. Gmür, Rechtsdienst FMH

Am 1. August 2000 ist das revidierte Arbeitsgesetz (ArG) in Kraft getreten. Schwerpunkte sind die neuen Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Verbesserungen des Gesundheitsschutzes, vor allem von Schwangeren und Müttern. Die neuen Bestimmungen dürften in der Arztpraxis keine einschneidenden Änderungen mit sich bringen, da sie in einem von gegenseitigem Respekt und gesundheitlicher Rücksichtnahme geprägten Arbeitsverhältnis ohnehin als weitgehend selbstverständlich eingehalten werden. Wir haben den Mustervertrag trotzdem textlich aktualisiert und gleichzeitig vorwiegend redaktionell überarbeitet. Einzige vertragsrechtliche Neuerung – diese allerdings unbeeinflusst vom ArG – ist die Möglichkeit, von vorneherein zu vereinbaren, ob Überstunden kompensiert oder ausbezahlt werden müssen.

«Alte» Verträge müssen nicht unbedingt ersetzt werden. Sie und Ihre MPA müssen sich einfach dessen bewusst sein, dass diejenigen Bestimmungen, welche auf das ArG Bezug nehmen (und wie gesagt in der Praxis kaum Fragen aufgeworfen haben und wohl auch nach neuem Gesetz nicht aufwerfen werden), nicht mehr gelten. Sie können aber auch neue Musterformulare bei der FMH bestellen und die Angaben aus Ihren bestehenden Verträgen übertragen. Im übrigen finden Sie den Vertrag auch auf der Website der FMH unter www.fmh.ch ⇨ MPA ⇨ Musterverträge oder können ihn per e-mail über fmhmprax@hin.ch bestellen.

Die wesentlichsten Neuerungen im einzelnen

Was regelt das Arbeitsgesetz?

Das Arbeitsgesetz ist nicht zu verwechseln mit dem Arbeitsvertragsrecht gemäss Obligationenrecht (OR). Das Arbeitsgesetz enthält die minimalen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, also Vorschriften zur Arbeits- und Ruhezeit sowie Sonderbestimmungen für Jugendliche sowie Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter. Im OR sind dagegen Lohn- und Lohnfortzahlung, Ferien, Freizeit sowie Kündigung und Kündigungsschutz geregelt.

Tages-, Abend- und Nachtarbeit

Tagesarbeit ist die Arbeit zwischen 6.00 und 20.00 Uhr. Neu eingeführt wird die sogenannte Abendarbeit (20.00–23.00 Uhr). Für Abendarbeit brauchen Sie keine behördliche Bewilligung mehr, allerdings muss Ihre MPA damit einverstanden sein, abends zu arbeiten. Nachtarbeit, also Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr, ist grundsätzlich nur mit behördlicher Bewilligung erlaubt. Eine Ausnahme davon ist der nächtliche Notfalldienst, der wie bis anhin keine Bewilligung benötigt. Aber auch zur Nachtarbeit dürfen Sie Ihre MPA nur anbieten, wenn sie damit einverstanden ist. Und sie ist mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% zu entschädigen.

Auch Sonntagsarbeit, also die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen, dürfen Sie ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, wenn dies für die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten notwendig ist. Sonntagsarbeit bis zu 5 Stunden muss durch Freizeit ausgeglichen werden. Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden einzulegen. Sonntagsarbeit wird überdies mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% entschädigt.

Höchstleistungszeit und Überzeit

Die wöchentliche Höchstleistungszeit für MPA beträgt 50 Stunden. Sie darf nur in Notfällen überschritten werden, und auch dann nur maximal 2 Stunden pro Tag und 140 Stunden pro Jahr. Diese Überzeitarbeit müssen Sie entweder mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigen oder, falls Ihre MPA damit einverstanden ist, mit Freizeit gleicher Dauer kompensieren.

Die Überzeit gemäss Arbeitsgesetz ist übrigens nicht zu verwechseln mit den Überstunden gemäss OR. Überstunden sind diejenige Arbeitszeit, die über die vertragliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bis zum Maximum von 50 Stunden geleistet wird. Sie können vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn dies vom Betrieb her notwendig ist und der MPA zugemutet werden kann. Das Arbeitsgesetz greift insofern in diese Überstundenregelung gemäss OR ein, als schwangere Frauen und stillende Mütter keine Überstunden leisten dürfen. Im übrigen sieht der Mustervertrag für MPA vor, dass auch Überstunden entweder kompensiert oder mit 25% Lohnzuschlag entschädigt werden.

Pikettdienst

Der Pikettdienst wird nach wie vor voll als Arbeitszeit angerechnet, wenn er in der Arztpraxis geleistet wird und, ausserhalb der Arztpraxis, soweit Sie Ihre MPA tatsächlich zur Arbeit anbieten. In diesem Fall zählt die Wegzeit zu und von der Arbeit neu als Arbeitszeit. Zur Lohnzahlung schweigt sich das Arbeitsgesetz aus. Gemäss altem und neuem Mustervertrag für MPA wird indes sämtliche Bereitschaftszeit ausserhalb der Arztpraxis, in der die MPA nicht zur Arbeit herangezogen wird, zur Hälfte ihrer Dauer als Arbeitszeit angerechnet.

Korrespondenz:
Abteilung MPA
Barbara Linder
Elfenstrasse 18
CH-3000 Bern 16

Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter
Sie müssen die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen und stillende Mütter so gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. So ist ab dem 6. Schwangerschaftsmonat stehende Tätigkeit auf insgesamt 4 Stunden am Tag zu beschränken. Weiter dürfen Sie schwangere Frauen und stillende Müttern nicht mit beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten beauftragen. Was genau darunter zu verstehen ist, wird das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement noch in einer speziellen Verordnung festlegen. Wir werden über allfällige für die Arztpraxis relevante Detailvorschriften in der Schweizerischen Ärztezeitung berichten.

Nach wie vor ist es im übrigen so, dass Schwangere und stillende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden können, d.h. auf blosser Anzeige hin können Sie der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Sie brauchen dazu kein Arztzeugnis, haben aber für diese Zeit auch keinen Lohn zugute. Ein eigentlicher Lohnfortzahlungsanspruch besteht nur bei einer medizinisch ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit.

Noch einige Fragen offen lassen die Bestimmungen über das Stillen, insbesondere was die Lohnzahlung betrifft. Da nach aller Erfahrung in Arztpraxen selten Frauen arbeiten, solange sie noch stillen, kann hier auf eine eingehende Darstellung verzichtet werden.

Mutterschaft: freiwillige Lohnausfallversicherung während 16 Wochen empfohlen

Die Schweiz kennt weiterhin keinen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub, der diesen Namen verdient. Zwar ist das bisherige Beschäftigungsverbot von 8 auf 16 Wochen nach der Geburt verlängert worden, und zwar in dem Sinne, dass Wöchnerinnen die ersten 8 Wochen auf keinen Fall, die zweiten 8 Wochen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Die Lohnfortzahlung für diese Zeit richtet sich aber weiterhin nach den allgemeinen Lohnfortzahlungsfristen des OR (Stichwort: Berner oder Zürcher Skala). Der Mustervertrag für MPA hält unverändert an der separaten, von anderen Abwesenheitsgründen unabhängigen Lohnfortzahlung bei Mutterschaft von 8 Wochen fest (4 Wochen im ersten Dienstjahr).

Die kantonalen Delegierten für MPA-Fragen haben sich anlässlich der Jahresversammlung mehrheitlich zustimmend dazu geäußert, dass es empfehlenswert ist, ungeachtet der gesetzlichen Situation freiwillig ein Mutterschaftstaggeld zu versichern, das mindestens 80% des Lohnes während 16 Wochen, allenfalls bei hälftiger Prämienteilung, abdeckt.

Familienpflichten

Auf MPA mit Familienpflichten (Betreuung von Kindern bis 15 Jahre oder von pflegebedürftigen Angehörigen oder nahestehenden Personen) müssen Sie nun auch von Gesetzes wegen gewisse Rücksichten nehmen. So müssen MPA mit Familienpflichten gegen ihren Willen keine Überzeitarbeit leisten, und sie haben auf Verlangen Anspruch auf eine Mittagspause von mindestens 1½ Stunden. Als Arbeitgeber müssen Sie ihnen, allenfalls gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, bis zu 3 Tagen für die Betreuung kranker Kinder freigeben; das ist insofern keine weltbewegende Neuerung, als es sich schon bisher weitgehend aus der Rechtsprechung zum Obligationenrecht ergeben hat.