

# Löhne und Lohnempfehlungen 2005 für Medizinische Praxisassistentinnen

Michel Marchev<sup>a</sup>, Jürg Kremo<sup>b</sup>, Elwina Kaufmann<sup>c</sup>, Bruno Gutknecht<sup>d</sup>

Aufgrund der seit 1991 kantonal von den Ärztegesellschaften ausgearbeiteten Lohnempfehlungen für Medizinische Praxisassistentinnen werden keine gesamtschweizerischen Lohnempfehlungen mehr publiziert.

Bei individuellen Lohnverhandlungen sollen für Medizinische Praxisassistentinnen die nachstehend aufgeführten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

## Rahmenbedingungen

### Ausbildung

- Diplom der Verbindung der Schweizer Ärzte (Vignette) bzw. Fähigkeitsausweis der FMH inkl. Strahlenschutzausweis bzw. Röntgenbeurteilung;
- Eidg. Fähigkeitszeugnis Medizinische Praxisassistentin.

### Arbeitsbedingungen: Berechnungsgrundlagen

- 43-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt;
- 4 Wochen Ferien (Medizinische Praxisassistentinnen unter 20 und ab 50 Jahren: 5 Wochen).

Nennenswerte Abweichungen von diesen Bedingungen können auf den Lohn umgerechnet werden.

### Regionale Gegebenheiten

Die Löhne sollen den regionalen Gegebenheiten angepasst werden.

### 13. Monatslohn

Am Jahresende ist der Medizinischen Praxisassistentin ein 13. Monatslohn auszurichten. Umfasst das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, so ist er anteilmässig zu bezahlen.

### Dienstalterszulagen und Reallohnerhöhungen

Die Höhe der Dienstalterszulage und einer allfälligen Reallohnerhöhung bilden ein Thema des jährlichen Qualifikationsgespräches.

### Teuerungsausgleich

Die Parteien vereinbaren jeweils Ende Jahr, ob und in welchem Umfang der Lohn der Teuerung im Vorjahr angepasst wird (LIKP September: 0,9%, Oktober: 1,3%).

Wo der Teuerungsausgleich vertraglich vereinbart ist, muss dieser auch gewährt werden.

### Teilzeitarbeit im Monatslohn

Bei Teilzeitarbeit beträgt der Bruttolohn (bei 43 Wochenstunden als Berechnungsgrundlage) 1/43 eines vollen Monatslohnes, multipliziert mit der Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitsstunden.

### Stundenlohn

Bei sehr *geringer und gleichzeitig unregelmässiger Arbeitszeit* empfiehlt sich die Ausrichtung eines Stundenlohnes. Als Stundenlohnansatz empfehlen wir 6‰ eines vollen Monatslohnes (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% usw.). Diese Berechnung gilt auch bei der Auszahlung von Überstunden.

### Überstunden

Die Überstundenregelung hat immer wieder zu Rückfragen geführt. Anlässlich der Revision des Mustervertrages Anfang 2001 ist dieser Problematik Rechnung getragen worden. In Ziff. 2 des Vertrages kann neu gewählt werden zwischen

- der Kompensation von Überstunden durch Freizeit oder Ferien gleicher Dauer, wobei der Arbeitgeber den Zeitpunkt bestimmt und
- der Entschädigung samt einem Lohnzuschlag von 25%. Als Stundenlohnansatz gelten 6‰ eines vollen Monatslohnes zuzüglich Ferienanteil (vgl. Ziff. 8 Stundenlohn).

a Dr. med., Präsident, FMH-Delegierter für MPA-Fragen

b Dr. med., Vizepräsident, FMH-Delegierter für MPA-Fragen

c Präsidentin, Bund Schweizer Verbände Medizinischer Praxisassistentinnen BSMPA (AGAM, ARAM, ATAM, BMAPA)

d Fürsprecher, Zentralsekretär, Schweizerischer Verband Medizinischer Praxisassistentinnen SVA

### Für alle vereinbarten Löhne gelten folgende Bestimmungen und Empfehlungen

#### Abzüge vom Bruttolohn

- AHV, IV, EO, ALV: 6,05 % (AHV, IV, EO = 5,05 %, ALV = 1 %);
- Nichtberufsunfallversicherung (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden): Abzug gemäss konkretem Versicherungsvertrag;
- Berufliche Altersvorsorge (2. Säule BVG): Arbeitnehmeranteil (normalerweise 50%) des altersabhängigen Beitrages gemäss Versicherungsausweis.

#### Arbeitsverträge und weitere Anstellungsbedingungen

Wir empfehlen nachdrücklich die schriftliche Vertragsform auf dem von der FMH und den Berufsverbänden der Medizinischen Praxisassistentinnen gemeinsam erarbeiteten Vertragsformular mit zugehörigen kantonalen Empfehlungen; Bezugsquellen:

- Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH, Elfenstrasse 18, Postfach 170, 3000 Bern 15, Tel. 031 359 11 11, [www.fmh.ch](http://www.fmh.ch), E-Mail: [fmhmprax@hin.ch](mailto:fmhmprax@hin.ch);

- Association Romande des Assistantes Médicaux ARAM, Case postale 2034, 1002 Lausanne, Tel. 021 943 45 64;
- Berufsverband Medizinischer Praxisassistentinnen BMPA, Sonnenbergstrasse 7, 6005 Luzern, Tel. 041 310 22 23;
- Bund Schweizer Verbände Medizinischer Praxis-Assistentinnen BSMPA, Sonnenbergstrasse 7, 6005 Luzern, Tel. 041 310 22 23, [www.bsmpa.ch](http://www.bsmpa.ch), E-Mail: [bsmpa@bluewin.ch](mailto:bsmpa@bluewin.ch);
- Schweiz. Verband Medizinischer Praxis-Assistentinnen SVA, Postfach 6432, 3001 Bern, Tel. 031 381 14 43, [www.sva.ch](http://www.sva.ch), E-Mail: [sekretariat@sva.ch](mailto:sekretariat@sva.ch).

Die Berufsverbände der Medizinischen Praxisassistentinnen in Genf und im Tessin haben eine eigene, mit der jeweiligen kantonalen Ärztesgesellschaft ausgearbeitete Arbeitsvertragskonvention bzw. Arbeitsverträge. Bezugsquellen:

- Association genevoise des assistantés médicaux (AGAM), rue des Pavillons 11, 1205 Genève, tél. 022 321 10 69;
- Associazione ticinese assistenti di studio medico (ATAM), Via Ronchetto, 6814 Cadempino, tel. 091 994 78 35.

Die Löhne für Lehrtöchter richten sich nach den kantonalen Empfehlungen.

# Die ideale Medizinische Praxisassistentin

M. Marchev, Präsident Delegierte für Fragen der Medizinischen Praxisassistentinnen

Was ist eine ideale MPA? Gibt es ein solches Idealbild oder hängt dies nicht vielmehr vom Blickwinkel des Betrachters ab. Was erwartet die Patientin/der Patient? Wie sieht dies die MPA selber? Welche Anforderungen stellt die Hausärztin, welche der Spezialarzt? Hier bestehen sicher unterschiedliche Schwerpunkte. Es ist jedoch anzunehmen, dass gewisse Eigenschaften für eine ideale MPA unabdingbar sind.

Im Juni dieses Jahres fand in Olten eine Tagung des Schweizerischen Verbandes Medizinischer Praxis-Assistentinnen SVA zum Berufsbild der MPA, zu den Rahmenbedingungen und den Zukunftsperspektiven des Berufes statt. Ich fasse hier meine Recherchen zu meinem Referat

und die Diskussion an der Veranstaltung zusammen.

Die Erhebung der drei ersten spontanen Stichworte zu den Erwartungen an eine ideale MPA in einer kleinen E-Mail-Umfrage bei etwa 20 Kollegen/-innen und drei MPAs brachte bei 100 % (!) Rücklauf ein erstaunlich homogenes Resultat. Die persönlich-charakterlichen Eigenschaften standen bei den spontanen Äusserungen ganz im Vordergrund. Die fachlich-technischen Qualifikationen wurden praktisch nur bei ausführlicheren Antworten erwähnt.

Gesucht wird in erster Linie eine im kommunikativen Bereich starke, offene Person, die zuverlässig, hilfsbereit, einfühlsam, fröhlich und

Korrespondenz:  
Dr. med. Michel Marchev  
FMH  
Elfenstrasse 18  
CH-3000 Bern 15

aufgestellt ist. Loyalität, Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent, Überblick, Flexibilität, präzise, speditive Arbeitsweise und Teamfähigkeit werden aber auch gefordert und gelten als Kernkompetenzen.

In den eigentlichen berufsspezifischen Gebieten wie Labor, Sprechstundenassistenten, Röntgen und Administration wird Kompetenz zwar vorausgesetzt, hier scheinen aber Abstriche eher akzeptabel als bei den charakterlichen Eigenschaften.

In etlichen Gesprächen mit Kollegen/-innen und vor allem in einer zweiten Kurzumfrage versuchte ich das erstaunlich homogene, fast einseitige Ergebnis der ersten Umfrage zu hinterfragen. Es standen 2 Kandidatinnen zur Auswahl:

- *Kandidatin 1* wirkt sehr offen, kommunikativ und tönt am Telefon sehr angenehm. Ihre fachlichen Qualifikationen sind dagegen nicht sehr überzeugend, ihre Noten sind gerade genügend.
- *Kandidatin 2* scheint fachlich hervorragend qualifiziert, hat blendende Noten. Sie tönt am Telefon aber mürrisch, ist eher nachlässig gekleidet und wirkt verschlossen.

Die Frage war: «Wie würden Sie sich entscheiden, wenn keine andere Option offensteht?»

Welches Ergebnis erwarten Sie, liebe Leserin, lieber Leser? Beantworten Sie für sich die Frage vor dem Weiterlesen!

Das Ergebnis hat die erste Umfrage vollumfänglich bestätigt: Nur 6% hätten sich für Kandidatin 2 entschieden, 12% antworteten ausweichend und 82% hätten Kandidatin 1 den Vorzug gegeben! Dies mit der einleuchtenden Begründung, dass fachliche Defizite leichter zu korrigieren sind als charakterliche.

In der Diskussion an der Tagung und in meinen «Validierungsgesprächen» mit Medizinischen Praxisassistentinnen und Kollegen/-innen

kam klar zum Ausdruck, dass zur Entfaltung der gewünschten persönlichen Qualitäten auch gewisse Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen: die MPA muss sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.

- Ohne gutes Praxisklima ist auch die beste MPA nur halb so viel wert!
- Motivierte Mitarbeiterinnen sind selbstbewusster und arbeiten besser.
- Ein respektvoller interner Umgangston wirkt auch für die Patienten/-innen als Hinweis dafür, dass sie ernst genommen werden.
- Leistungsgerechter Lohn honoriert den Einsatz der MPA und motiviert. Er soll alljährlich in einem strukturierten Mitarbeitergespräch festgelegt werden.
- Korrekte und verbindliche Arbeitszeit-/Ferienregelung verhindern viele unnötige Diskussionen und Spannungen.

Zusammenfassend kann die eingangs gestellte Frage so beantwortet werden:

- Die ideale MPA verfügt über optimale persönliche Eigenschaften, speziell im kommunikativen Bereich, idealerweise bringt sie zudem optimale fachliche Kenntnisse mit. Lücken in diesem Bereich können nötigenfalls aber leichter geschlossen werden.
- Für die Entfaltung aller ihrer Fähigkeiten zum Wohle der Praxis braucht die MPA ein angenehmes Praxisklima und faire, motivierende Arbeitsbedingungen.

In diesem Kontext möchte ich auf die anpassbaren Raster «Mitarbeiter/innengespräch» und neu auch «Arbeitsplatzbeurteilung» hinweisen, die auf der FMH-Homepage unter Dienstleistungen → Medizinische Praxisassistentinnen → Mustervorlagen heruntergeladen werden können.