

5. Personalwesen

Selbst eine Einzelpraxis kann nicht auf eine Medizinische Praxisassistentin (MPA) verzichten. Nebst der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ist es zentral, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Wem Nachwuchsförderung ein Anliegen ist, kann sich zum Lehrpraktiker ausbilden lassen.

› Medizinische Praxisassistentinnen

Auch eine Einzelpraxis ist im Regelfall keine One-Man-Show. Ohne Medizinische Praxisassistentin (MPA) läuft gar nichts.

MPA ist eine dreijährige Berufslehre, die an Intensität nicht zu unterschätzen ist. MPAs führen selbstständig oder unter Aufsicht des Arztes folgende Tätigkeiten durch: Sprechstundenplanung, Terminvergabe, Sprechstundenhilfe mit Assistenz oder teilweise in Eigenregie. Beispielsweise Kleinbehandlungen wie Ohrspülen, Wundversorgung oder Instruktionen, Röntgen und Laboruntersuchungen und vieles mehr.

Konflikte wie sie zwischen Pflege und Medizin im Spital vorkommen können, sind in der Praxis selten. Meist engagieren sich die MPA uneingeschränkt für Patient und Praxis in enger Zusammenarbeit mit «ihrer» Ärztin, «ihrem» Arzt. Wenn Sie Ihre gute MPA motivieren wollen, lassen Sie sie auch am Patienten arbeiten!

Neben den MPA gibt es in den Praxen, abhängig von Praxisstruktur und -grösse auch weitere Berufe. Arztssekretärin, Praxiskoordinatorin, Reinigungskraft – allen ist gemeinsam, dass sie ein geregeltes Arbeitsverhältnis mit Vertrag brauchen.

Arbeitsvertrag

Grundsätzlich ist die schriftliche Form, zum Beispiel auf eine Verbandsvorlage aufbauend, wichtig. Die kantonalen Ärztesellschaften publizieren regionale Lohnempfehlungen, und die FMH stellt Vertragsvorlagen für Medizinische Praxisassistentinnen bereit. Die FMH hat gemeinsam mit den Berufsverbänden der Medizinischen Praxisassistentinnen ein Vertragsformular mit zugehörigen kantonalen Empfehlungen erarbeitet. Sie können diese Vorlagen bei den Verbänden FMH www.fmh.ch und SVA www.sva.ch beziehen.

Eine MPA verdient im absoluten Minimum 4000 Franken monatlich. Am Jahresende ist der Medizinischen Praxisassistentin auch ein 13. Monatslohn auszurichten. Die Höhe einer Dienstalterszulage muss ein Thema des jährlichen Qualifikationsgespräches bilden. Insbesondere sollen bei der Festlegung des Lohnes auch allfällige Zusatzfunktionen (z.B. Ausbilden von Lernenden) berücksichtigt werden. Die Löhne für Lehrtöchter richten sich ebenfalls nach den kantonalen Empfehlungen.

Freizeitansprüche

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitenden neben den obligatorischen Ferien zudem an den gesetzlichen Feiertagen frei geben. Laut Gerichtspraxis müssen Festangestellte auch an den Feiertagen entlohnt werden, nicht aber die Stundenlohnbezüger. Für Heirat, Todesfall, Umzug, Zahnarztbesuch etc. müssen Arbeitnehmer ebenfalls freie Zeit erhalten. Im welchem Umfang ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Das Gesetz verweist auf die Üblichkeit. Ist die Gewährung nicht im Vertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt, gelten allgemein übliche Freizeitansprüche:

- Hochzeit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin: 1 – 3 Arbeitstage
- Hochzeit naher Verwandter und Bekannter: ½ – 1 Arbeitstag
- Geburt des eigenen Kindes (Väter): 1 Arbeitstag (seien Sie da ruhig grosszügiger)
- Tod Partner, Kind, Eltern, Schwieger- und Grosseltern, Geschwister: 1 – 3 Arbeitstage
- Tod naher Verwandter und Bekannter: effektive Zeit der Beerdigung, max. 1 Arbeitstag
- Ärztliche Behandlung: nötige Zeit
- Umzug: 1 Arbeitstag

Mutterschaft

Da Sie mit jungen Frauen zusammenarbeiten werden, sollten Ihnen folgende Begriffe geläufig sein:

Mutterschaftsentschädigung und Mutterschutzverordnung.

Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung haben angestellte und selbstständig erwerbende Frauen. Die Frau muss für einen Anspruch darauf während der Schwangerschaft mindestens fünf Monate erwerbstätig sein. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Niederkunft und endet nach 98 Tagen (14 Wochen). Er endet vorzeitig bei jeglicher Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad! Die Entschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor der Geburt erzielt wurde, jedoch höchstens 172 Franken am Tag.

Von der Mutterschaftsentschädigung abzugrenzen ist die Mutterschutzverordnung. Diese Verordnung regelt die Kriterien für die Beurteilung der gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten (Risikobeurteilung) und umschreibt Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten mit einem hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind. Die Verordnung kann bei der FMH auf der Homepage komplett mit Anleitungs- und Merkblättern bezogen werden.

› Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Arbeitsleben unumgänglich sind Kündigungen, die von Seiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen können. Ein Arbeitsvertrag ist grundsätzlich jederzeit von beiden Seiten und ohne triftige Gründe kündbar. Nach Ablauf der Probezeit gelten gemäss Obligationenrecht (OR) folgende Kündigungsfristen: Ein Monat im 1. Dienstjahr, zwei Monate vom 2. bis zum 9. Dienstjahr, drei Monate ab dem 10. Dienstjahr. Allerdings können diese Kündigungsfristen in einem Arbeitsvertrag abgeändert werden. Die Kündigung wird erst dann wirksam, wenn sie der Empfänger erhalten hat.

In einigen Fällen darf Angestellten nicht gekündigt werden. Dies etwa während einer Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt. Auch bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit nach unverschuldetem Unfall oder Krankheit und während des obligatorischen Militär- oder Zivildienstes darf einem Mitarbeiter nicht gekündigt werden.

Fristlos kündigen dürfen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nur in schwerwiegenden Ausnahmefällen, beispielsweise bei Betrug, Arbeitsverweigerung oder Konkurrenzierung des Arbeitgebers. In der Praxis sind fristlose Kündigungen nur sehr schwer durchsetzbar, da der Kündigungsgrund oft Interpretationssache ist. Bei einer in solchen Fällen oft gewählten Freistellung endet zwar die Arbeitsleistung sofort, Sie müssen aber den Lohn bis ans Ende der Kündigungsfrist weiter ausrichten.

› Praxisassistentenz

Assistenzärztinnen und -ärzte mit dem Ziel Facharzt Allgemeine Innere oder Pädiatrie können einen Teil ihrer Weiterbildung in Hausarztpraxen absolvieren. Dies ermöglicht insbesondere zukünftigen Grundversorgern, sich ein ungeschminktes Bild des Praxisalltags zu machen. Ein Hausarztpraktikum erlaubt Assistenzärzten einen tiefen und begleiteten Einblick in die Grundversorgung. Ihre Lehrpraktiker profitieren durch neue Ideen und Anregungen sowie punktuelle Entlastung.

Zumindest im Weiterbildungsprogramm Kinder- und Jugendmedizin wird vorgeschrieben, dass ein Praxisassistentenarzt vorgängig zwei Jahre Spitalweiterbildung im Fach absolviert hat. Ein halbvoller Rucksack an medizinischen Fertigkeiten vereinfacht den Alltag in der Praxis. Gleichzeitig ist es aber auch sinnvoll, ein Praktikum frühzeitig in der Weiterbildung zu absolvieren. Dies als Kontrolle, ob einem das Ziel Grundversorgung wirklich entspricht. Falls nicht, können die folgenden Weiterbildungsstationen geändert werden.

In der Regel verdienen Assistenzärzte in der Praxis bis 20 Prozent weniger als im Spital. Jedoch sind die Arbeitszeiten in der Praxis auf meist etwas über 40 Stunden beschränkt. Für die Lehrpraktiker ist ein zusätzlicher Arztlohn ein grosser Aufwand. Förderungsprogramme der Praxisassistentenz sichern (teilweise) den Lohn und gewähren administrative Unterstützung. Lehrpraktiker können unter Umständen den Lohn durch Förderprogramme für Hausarztmedizin zumindest teilweise rückvergütet erhalten.

Lehrpraktikerkurs

Der Praktiker muss beim SIWF (Schweizerisches Institut für Weiter- und Fortbildung in der Medizin) als Lehrpraktiker registriert sein, damit die Weiterbildung anerkannt wird. Um selbst als Weiterbildungsarzt anerkannt zu werden, muss ein Kurs absolviert werden. Der Kurs selber ist kurz und interessant. Weiterbildungsstellen in der Praxis sind meist Förderungsprogrammen der Hausarztmedizin angeschlossen, sei dies kantonal oder durch die Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in der Hausarztmedizin. Deren Website (www.whm-fmf.ch) gibt ausführlich Auskunft über Ansprechpartner und Bedingungen. Die kantonalen Ärztegesellschaften sind meist Auskunftsstelle und Koordinator für Praxisassistenzen. Zudem sind Klinikleiter über Zusammenarbeitsprojekte Spital und Praxis informiert.

Wer die oben genannten Bedingungen erfüllt und einen Praxis-Assistenten sucht, kann beispielsweise auf der Homepage der Jungen Hausärzte Schweiz (www.jhas.ch) ein Inserat schalten und sollte sich auf die Liste der Weiterbildungspraxen der kantonalen Ärztegesellschaften aufnehmen lassen.

Einem Lehrpraktiker muss klar sein, dass Praxisassistentenz und Praxisvertretung zwei unterschiedliche Dinge sind. Ein Praktikums-Assistenzarzt soll begleitet an die Hausarztmedizin herangeführt werden, kann aber je nach Fortschritt im Praktikum auch tageweise eine eigene Sprechstunde führen.

Erfahrungsschatz

Von der Frage über die benötigten Versicherungen bis zur Frage nach der Niederkunft während des Praktikums – wurde vieles durch jahrelange Erfahrung schon geregelt. Kontaktieren Sie die Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in der Hausarztmedizin (www.whm-fmf.ch) für Anleitungen, Pflichtenhefte, Kontakte und die Vermittlung von Kontakten für Förderbeiträge. Auch Ihre kantonale Ärztegesellschaft kann weiterhelfen.

Quellen

- MPA Informationsplattform:
mpa-schweiz.fmh.ch

FMH
MPA Kompetenzzentrum
Elfenstrasse 18
Postfach
3000 Bern 16
Telefon 031 359 11 11
mpa@fmh.ch

- Schweizerischer Verband Medizinischer
Praxis-Fachpersonen SVA
Postfach 6432
3001 Bern
Telefon 031 380 54 54
sekretariat@sva.ch

Der Verband bezweckt die berufliche und soziale Förderung der Medizinischen Praxisassistentinnen, der Medizinischen Praxiskoordinatorinnen und der Medizinischen Sekretärinnen. Er vertritt insbesondere die Interessen gegenüber der Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte:

www.sva.ch › Themen › MPA

- WHM FMF Stiftung zur Förderung der Weiterbildung
in Hausarztmedizin
Weissenbühlweg 8
3007 Bern
Telefon 031 371 84 04
info@whm-fmf.ch
www.whm-fmf.ch › Praxisassistenz WHM

Das SIWF bildet für Ärztinnen und Ärzte sowie für alle Partner im Schweizer Gesundheitswesen die zentrale Anlaufstelle in Bezug auf die ärztliche Weiter- und Fortbildung. Die Grundlagen für seine Tätigkeit sind im Medizinalberufegesetz (MedBG) festgehalten.

www.siwf-register.ch

- Junge Hausärztinnen und -ärzte Schweiz
c/o Polsan AG
Effingerstrasse 2
3011 Bern
Telefon 031 508 36 13
info@jhas.ch

Die Jungen Hausärzte Schweiz sind eine Organisation bestehend aus angehenden und jungen Hausärzten, welche sich engagiert für die Vernetzung und die Anliegen der Ärzte in Aus- und Weiterbildung zur Hausarztmedizin sowie der jungen Hausärzten in der Praxis einsetzt.

www.jhas.ch

«Stelleninserate sind Bewerbungen als Arbeitgeber»

*mediservice vsao-asmac:
Wie kam es zu einem spezifischen Portal
wie praxisstellen.ch?*

Janine Elmer: Als Aussendienstmitarbeiter in der Pharmaindustrie wurde mein Ehemann in Praxen immer wieder darauf angesprochen, ob er nicht eine MPA vermitteln könne. Diejenigen, die er kannte, waren jeweils in einer anderen Praxis, und er konnte nicht einfach Doktor Meier eine wegnehmen, um sie dann Doktor Müller zu vermitteln. Und so entstand im Frühling 2001 das Stellenportal praxisstellen.ch. Mit viel Herzblut und dank Rückmeldungen unserer Kundschaft haben wir die Bedienung und die Dienstleistungen seither stetig ausgebaut.

Wie sieht das heute aus?

Obwohl wir modernste Technik nutzen, steht für uns der persönliche Kontakt mit unseren Kunden an erster Stelle. Ein Inserat kann mit ein paar Klicks über das Onlineformular aufgegeben werden, alternativ ist die Stellenaufgabe nach wie vor auch via E-Mail möglich. praxisstellen.ch richtet sich schwerwiegend an das medizinische Praxispersonal: an PraxisassistentInnen, Arzt- und SpitalsekretärInnen, Fachangestellte Gesundheit, Pflegefachpersonen, ab und an werden auch RöntgenassistentInnen, EmpfangssekretärInnen oder OptikerInnen gesucht. Für die Stellensuchenden sind alle unsere Services kostenlos, nicht nur die Einsicht in die Inserate, sondern auch das Tool zur Erstellung und Verwaltung ihres Online-Dossiers oder das Stellenmail, welches wir täglich an unsere Abonnenten verschicken. Wir verdienen unser Geld mit den Inserenten.

Welches sind denn die Dienstleistungen für Stellensuchende?

Zunächst mal das Stellenmail, welches täglich über neue Stellen informiert. Das geht an rund 6000 Abonnentinnen und Abonnenten. Dann können sich Stellensuchende auch ein Bewerberprofil einrichten

mit Bewerbungsfoto, Dateien wie gescannten Zeugnissen und Diplomen, sie können einen Standard E-Mail-Begleittext zur Bewerbung hinterlegen. Ist das Bewerberdossier einmal erstellt, können sich Bewerber künftig einfach mit wenigen Klicks bewerben. Selbstverständlich dürfen Stellensuchende sich mit Fragen rund um den Bewerbungsprozess immer an uns wenden, wir helfen gerne.

Und was kriegen Inserenten?

Inserenten können ihre Anzeige via Insertionsmaske einfach online eingeben, sie brauchen sich nicht mal einzuloggen. Das Inserat wird von mir gegengelesen, wenn nötig das Layout angepasst und erst wenn alles tiptopp ist, aufgeschaltet. Sobald das Inserat aktiv ist, haben die Inserenten Zugriff auf ein von uns entwickeltes Tool, welches den administrativen Aufwand auf ein Minimum reduziert. Unser Tool ist völlig auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten und ganz intuitiv bedienbar. Der Arzt bzw. die Ärztin kann die Bewerbungen abarbeiten, indem beispielsweise mittels von uns zur Verfügung gestellten Standardtexten Zusagen, Absagen oder Vertröstungsschreiben verschickt werden, selbstverständlich können Inserenten auch individuelle Texte erfassen. Schlussendlich steht eine Übersicht zur Verfügung, wer welche Antwort erhielt und zusätzlich können die Bewerbungen intern benotet werden. Weiter erhalten Inserenten einen Arbeitsflyer in Papierform mit einer Checkliste für den ganzen Anstellungsprozess. Optional können sich Arbeitgeber Texte und neu auch Arbeitszeugnisse erstellen lassen.

Was kostet diese Dienstleistung?

Ein Inserat kostet 245.– Franken. Dafür ist das Inserat sechs Wochen online und die ganzen Tools zum Management der Bewerbungen sind inklusive, Änderungen am Inserat sind während der Laufzeit kostenlos möglich. Weiter dürfen sich auch die Inserenten bei Fragen sehr gerne an uns wenden.

Und wie kann man aus der Masse der Inserate herausstechen?

Die neuesten Inserate sind zuoberst auf der Liste und geniessen dadurch die grösste Präsenz. Durch eine frühzeitige Verlängerung, wenn sich beispielsweise nach drei oder vier Wochen noch nicht die richtige MPA beworben hat, kann das Inserat zum günstigeren Verlängerungstarif (175.– Franken) wieder nach oben gestellt werden. Alternativ gibt es die sieben VIP Plätze am Anfang der Stellenliste. Diese kosten 100.– Franken pro Woche und garantieren, dass das Inserat während dieser Zeit fix an erster Stelle gelistet ist.

Vermitteln Sie auch temporär MPAs?

Nicht direkt. Wir wollen neutral bleiben und niemandem eine MPA aufzwingen, indem wir jemanden empfehlen, sagen «die ist gut, nimm die», und dann funktioniert es nicht. Aber, wir haben einen Pool, in dem sich die MPAs selber einschreiben. Bei einer Anfrage einer Praxis nach Temporäreinsatz werden diese MPAs informiert. Erst wenn sich die MPA für den Einsatz interessiert, kriegt der Arbeitgeber das Dossier. Manchmal klappt das sehr gut, und es kommt zu einer Anstellung. Das ist zwar nicht die Norm, aber es hat es auch schon gegeben, dass am Freitagabend eine Anfrage einging und eine MPA, die von einem längeren Auslandsaufenthalt zurückkam, froh um eine kurzfristige Lösung war und am Montag einspringen konnte. Manchmal können wir auf einfachste Art und Weise jemanden vermitteln, und dies zu äusserst günstigen Tarifen.

Was sollte in einem Inserat stehen, damit sich MPAs bewerben?

Der erste Eindruck zählt, hier lohnt es sich, genügend Zeit zu investieren. Die erste und wichtigste Frage, welche man sich beim Aufsetzen eines Inseratetextes stellen sollte, ist: «Wieso soll jemand genau bei mir arbeiten wollen? Was wäre mir selbst wichtig zu wissen?» Zum Beispiel die Vorzüge der Praxis, die Erreichbarkeit, allenfalls spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die Grösse des Teams, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeiten. Und nicht zu unterschätzen ist der Ruf, welcher der Praxis vorausgeht, also das Arbeitgeberimage, die Arbeitnehmenden tauschen sich untereinander aus.

Also darf das Inserat kein Zweizeiler sein?

Ja. Wenn ich mich bewerben soll, möchte ich gerne wissen, wo genau ich arbeiten werde und was mich erwartet. Das konkrete Inserat sollte sich abheben von den anderen Inseraten. Das 0815 Inserat wird überlesen. Vielleicht möchte ich auch etwas Persönliches aus dem Inserat spüren, damit ich vielleicht merke: Ja, da ist ein Arzt, der das Personal wertschätzt.

Welche Inserate finden eher weniger Beachtung?

«Ich suche fleissige, kluge, selbstständige, junge, motivierte MPA.» Die Anforderungen nicht zu hoch stecken, sonst wird vielleicht die Chance verpasst, die genau Richtige zu finden. Das Prinzip, möglichst viel zu fordern um dann «genug» zu erhalten, funktioniert bei Stelleninseraten nicht immer, sondern kann manchmal auch abschrecken. Die Werbung soll aber nicht zu sehr auf Ferien und Gehalt setzen, wahn-sinnig viele Ferien und ein riesiger Lohn sind nicht die alleinigen Kriterien. Viel wichtiger werden sinnvolle Aufgaben, die Anerkennung der Leistung, die Entscheidungsfreiheit und die Mitsprachemöglichkeit empfunden. Bei Arbeitnehmer sehr beliebt ist zum Beispiel die Mitverantwortung beim Aufbau einer neuen Praxis.

Sagen wir, das Inserat ist erfolgreich und eine MPA will sich bewerben. Was gehört denn in eine schriftliche Bewerbung?

Ein fehlerfreies Motivationsschreiben, ein korrekter Lebenslauf mit Foto, die letzten zwei relevanten Zeugnisse und die wichtigsten Diplome. Kein Papierberg und kein Archiv der letzten dreissig Jahre, sondern knapp und korrekt soll das Dossier sein.

Wohin wird sich das Portal praxisstellen.ch entwickeln? Stichwort social media?

Wir wollen zunächst mal das Stellenportal für medizinisches Praxispersonal bleiben und unsere Position im Markt weiter festigen. Expansionspläne haben wir nicht direkt, wir sind fokussiert auf Arztpraxen, Spitäler und Kliniken. Wir sind auf Facebook präsent, setzen aber nach wie vor auf das klassische Inserat. XING ist bei den Praxisassistentinnen eher weniger

ein Thema. Ich möchte unsere Kunden auch weiterhin persönlich betreuen können, das ist mir sehr wichtig.

Haben Sie Tipps für junge Erstinsenerenten, junge Ärztinnen und Ärzte, die in der Praxis starten?

Ja, erwähnen Sie den Neustart im Inserat. Viele MPAs suchen die Herausforderung und die Möglichkeit, eine Praxis mitzugestalten. Nehmen Sie Ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahr und bilden Lehrlinge aus, mit etwas Glück bleiben Ihnen diese MPAs dann auch noch nach dem Lehrabschluss erhalten. Überdenken Sie immer wieder Ihre Funktion als «Chef», versuchen Sie, einen Team-Spirit in Ihre Praxis zu bringen. Wertschätzen Sie Ihr Personal und ziehen es, wo möglich, in Entscheidungen mit ein. Und sollten sich Ihre Wege doch mal trennen: Nehmen Sie sich jetzt die Zeit, mit der austretenden Mitarbeiterin ein offenes Austrittsgespräch zu führen, fragen Sie nach den wirklichen Gründen einer Kündigung, denn vielleicht erhalten Sie dadurch auch wertvolle Hinweise für Ihre Praxis. Ich betone das gute Einvernehmen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und das sorgfältige Erstellen eines persönlichen Arbeitszeugnisses als so wichtig, weil diese Chance genutzt werden sollte, die ehemalige Mitarbeitende als positive Botschafterin für Ihre Praxis zu gewinnen. Unterschätzen Sie nicht die Wichtigkeit, in welcher Art ehemalige Mitarbeitende über Ihre Praxis und Sie als Arbeitgeber sprechen.

› Janine Elmer

Firma: praxisstellen.ch GmbH

Kontakt: Churerstrasse 87, CH-8808 Pfäffikon

E-Mail: janine.elmer@praxisstellen.ch

Website: www.praxisstellen.ch



