

Lohnempfehlungen für MPA im Kt. Zug für das Jahr 2026

Bei individuellen Lohnverhandlungen sollen für Medizinische Praxisassistentinnen die nachstehend aufgeführten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, nämlich:

1. Ausbildung

- Eidg. Fähigkeitszeugnis Medizinische Praxisassistentin bzw. Diplom der Verbindung der Schweizer Ärzte (Vignette) inkl. Röntgenbewilligung.

2. Arbeitsbedingungen: Berechnungsgrundlagen

- 42-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt
- 4 Wochen Ferien (MPA unter 20 und über 50 Jahren: 5 Wochen)

Nennenswerte Abweichungen von diesen Bedingungen können auf den Lohn umgerechnet werden (vgl. Tabelle Korrekturfaktoren Ferien- und Wochenstunden).

Korrekturfaktoren Ferien und Wochenstunden													
Ferien- wochen	Wochenstunden												
	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30
4	1.00	0.98	0.95	0.93	0.90	0.88	0.86	0.83	0.81	0.79	0.76	0.74	0.71
5	0.98	0.96	0.93	0.91	0.89	0.86	0.84	0.82	0.79	0.77	0.75	0.72	0.70
6	0.96	0.94	0.91	0.89	0.87	0.84	0.82	0.80	0.78	0.75	0.73	0.71	0.68
7	0.94	0.92	0.89	0.87	0.85	0.83	0.80	0.78	0.76	0.74	0.71	0.69	0.67
8	0.92	0.89	0.87	0.85	0.83	0.81	0.79	0.76	0.74	0.72	0.70	0.68	0.65
9	0.90	0.87	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.70	0.68	0.66	0.64
10	0.88	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63
11	0.85	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63	0.61
12	0.83	0.81	0.79	0.77	0.75	0.73	0.71	0.69	0.67	0.65	0.63	0.62	0.60

3. Regionale Gegebenheiten

Die Löhne sollen den regionalen Gegebenheiten angepasst werden. **Der Mindestlohn im ersten Dienstjahr ist CHF 4'307.00 pro Monat** (inkl. Teuerung von 0.2% im Jahr 2025).

4. 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.

5. Dienstalterzulagen und Realloohnerhöhungen

Die Höhe einer Dienstalterzulage soll auch für 2026 ein Thema des jährlichen Qualifikationsgespräches bilden. Es existieren generell keine verpflichtenden Dienstalterzulagen. Zusätzlich zum ev. Teuerungsausgleich kann jährlich der Leistung entsprechend eine Erfahrungszulage von mind. CHF 100.00 pro Monat gewährt werden. Grundlage für die Leistungszulage bildet ein jährlich durchzuführendes Qualifikationsgespräch.

Es empfiehlt sich, einer MPA mit dem Nachweis von berufsspezifischen Weiterbildungen einen höheren Lohn auszurichten. Empfohlen werden insbesondere Zulagen von jeweils CHF 200.00 pro Monat für Berufsbildnerinnen, sowie CHF 200.00 pro Monat für dosisintensives Röntgen.

Lohnzulage Medizinische Praxiskoordinatorin (MPK):

Weiterhin empfiehlt sich, MPA mit Weiterbildung zur MPK Zulagen für vollständig besuchte Module bzw. nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung zu gewähren, wenn der Abschluss des Moduls bzw. der Weiterbildung Ihrer Praxis einen Mehrwert bringt:

- Lohnzulage pro abgeschlossenes Modul: CHF 100.00
- Lohnzulage bei Abschluss mit eidgenössischem Fachausweis: CHF 500.00

Eine Vorlage für ein Mitarbeitergespräch finden Sie online bei der FMH, Rubrik Medizinische Praxisassistentinnen:

<https://www.fmh.ch/mpa/mpa-schweiz/arbeitgeber/arbeitsbedingungen.html>

6. Teuerungsausgleich

Die Teuerung soll ausgeglichen werden. Wo der Teuerungsausgleich vertraglich vereinbart ist, muss dieser auf jeden Fall gewährt werden. Im Falle einer Minusteuerung ist keine Teuerung auszugleichen. (LIK September 2025: +0.2%). Für 2026 wird entsprechend ein Teuerungsausgleich von 0.2% empfohlen. Dieser wurde nun bereits in den Mindestlohn von nun CHF 4'307.00 integriert.

7. Teilzeitarbeit im Monatslohn

Bei Teilzeitarbeit beträgt der Bruttolohn (bei 42 Wochenstunden als Berechnungsgrundlage) 1/42 eines vollen Monatslohnes, multipliziert mit der Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitsstunden.

8. Stundenlohn

Bei sehr **geringer und gleichzeitig unregelmässiger Arbeitszeit** empfiehlt sich die Ausrichtung eines Stundenlohnes. Als Stundenlohnansatz empfiehlt sich 6‰ eines Monatslohnes für ein Vollzeitpensum (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%, etc.). Diese Berechnung gilt auch bei der Auszahlung von Überstunden.

Um eine Benachteiligung gegenüber einer Anstellung im Monatslohn zu vermeiden, empfiehlt sich 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. 8. Dezember) 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 soll gleich wie der Ferienzuschlag berechnet werden, wobei die Praxis mit 260 Arbeitstagen pro Jahr rechnet:

$$7.5 \text{ Feiertage} / (260 \text{ Arbeitstage} - 7.5 \text{ Feiertage}) = 2.97 \% \text{ des Bruttolohnes pro Stunde.}$$

9. Überstunden (Ziff. 2 des Mustervertrages der FMH)

Wenn immer möglich, sollen Überstunden durch Freizeit oder allfällige Mehrferien (= Ferien, welche über dem gesetzlichen Minimum von 4 Wochen liegen) gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, kann ausnahmsweise zwischen folgenden Varianten gewählt werden:

- Entschädigung samt einem Lohnzuschlag von 25% für Vollzeit- und Teilzeitangestellte (**Vorzugsvariante FMH / SVA nur für Vollzeitangestellte**).
- Bei Teilzeitarbeit werden Überstunden, solange sie zusammen mit dem Teilpensum die betriebsübliche Arbeitszeit für eine Vollzeitangestellte nicht überschreiten, lediglich nach dem normalen Stundenansatz vergütet (**Vorzugsvariante SVA**).¹
- Arbeitgeber und MPA können durch schriftliche Vereinbarung eine andere Regelung wählen.

Als Stundenlohnansatz gelten 6‰ eines Monatslohnes für ein Vollzeitpensum zuzüglich Ferienanteil gem. Ziff. 8 Stundenlohn.

Für alle vereinbarten Löhne gelten folgende Bestimmungen und Empfehlungen:

Abzüge vom Bruttolohn

- AHV, IV, EO, ALV: seit dem 01.01.2021 6.4% (AHV, IV, EO = 5.3%, ALV = 1.1%).
- Nichtberufsunfallversicherung NBU (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 Stunden und mehr): Abzug gemäss konkretem Versicherungsvertrag.
- Berufliche Vorsorge (2. Säule BVG): Arbeitnehmeranteil (maximal und normalerweise) 50% des altersabhängigen Beitrags gemäss Versicherungsausweis.

10. Lehrlingslöhne

1. Lehrjahr CHF 550.00
2. Lehrjahr CHF 1'045.00
3. Lehrjahr CHF 1'485.00

Die Abzüge sind im Lehrvertrag zu regeln. Abzüge vom Bruttolohn können für Versicherungsprämien (z.B. NBU, PK, KTG, AHV und ALV), sowie für bezogene Leistungen des Arbeitgebers (z.B. für Verpflegung) vorgenommen werden. Für die betriebliche Unfallversicherung, den Schulbesuch, den Besuch überbetrieblicher Kurse, sowie für die Lehrabschlussprüfungen dürfen keine Abzüge erfolgen.

Lohn für Lehtöchter nach dem 3. Lehrjahr, welche die LAP nicht bestanden haben, aber in der Praxis (weiter-) arbeiten: CHF (4'100 + 1'485) / 2 = 2'792.50. (Einfach nur der 3. Lehrjahreslohn ist rechtlich nicht haltbar).

Dr. med. Robert van der Kruijssen
MPA-Delegierter der Ärztesgesellschaft des Kt. Zug

21.10.2025

¹ Diese Regelung soll eine ungerechtfertigte Bevorzugung von Teilzeitangestellten vermeiden. Arbeitet eine Teilzeitangestellte über die vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus bis zur betrieblichen Arbeitszeit ihrer vollbeschäftigten Kolleginnen, hat sie allenfalls Anspruch auf einen Lohnzuschlag, während ihre Kolleginnen nur den normalen Lohn erhalten.