

9.2 Praxiseröffnung und Praxisübernahme

Vor der Eröffnung oder Übernahme einer Praxis muss die Praxisbewilligung sichergestellt sein. In einem Übernahmevertrag werden die Bedingungen für die Übernahme festgelegt. Zudem muss der Umgang mit den Krankengeschichten geregelt werden.

Berufsausübungsbewilligung und KVG-Zulassung

Voraussetzung für den Betrieb einer ärztlichen Praxis ist die Berufsausübungsbewilligung (BAB). Sie wird umgangssprachlich auch Praxisbewilligung genannt und ist die gesundheitspolizeiliche Bewilligung der kantonalen Gesundheitsbehörde, welche den Arzt berechtigt, selbständig als Arzt tätig zu sein und damit eine Praxis zu führen.

Eine BAB wird teilweise auch für in Arztpraxen angestellte Ärztinnen verlangt. Die Voraussetzungen sind bisher in den kantonalen Gesundheitsgesetzen geregelt. Seit September 2007 ist das Medizinalberufegesetz (MedBG) in Kraft, mit welchem die Voraussetzungen für die Erteilung einer BAB für selbständig tätige Ärzte neu auf Bundesebene festgehalten sind. Die Umsetzung erfolgt aber weiterhin durch die Kantone.

Mit der BAB ist aber noch nicht sichergestellt, dass ein Arzt oder eine Ärztin Leistungen zu Lasten der obligatorischen Krankenversicherung abrechnen kann. Dazu benötigen sie eine KVG-Zulassung. D.h. ein Arzt ohne KVG-Zulassung, der über eine BAB verfügt, kann praktizieren, jedoch lediglich «Selbstzahler» behandeln und Leistungen zu Lasten von Zusatzversicherungen sowie zu Lasten von Militärversicherung, Invalidenversicherung und Unfallversicherung erbringen.

Seit 2002 gilt für Ärztinnen und Ärzte in der Schweiz ein Zulassungsstopp. 2005 wurde die im Krankenversicherungsgesetz (KVG) vorgesehene einmalige Verlängerungsoption bis 3. Juli 2008 beschlossen. Im Juni 2008 hat das Parlament den Zulassungsstopp bis 31. Dezember 2009 verlängert und auf die unselbständig tätigen Leistungserbringer ausgedehnt. Mit unselbständigen Leistungserbringern meint das Parlament Gruppenpraxen wie *sos médecins* in Genf, nicht aber die Polikliniken der Spitäler.¹⁴¹ Die Rahmenbedingungen zum Zulassungsstopp sind in einer Verordnung auf Bundesebene geregelt.¹⁴² Die Umsetzung erfolgt durch die Kantone, welche dabei über ein sehr grosses Ermessen verfügen. Anders als die BAB ist die Zulassung auf das Gebiet des ausstellenden Kantons beschränkt.

Unter dem bis Ende 2009 geltenden Zulassungsstopp gibt es zwei Möglichkeiten, um eine Zulassung zu erhalten. Entweder überträgt der Kanton im Rahmen einer Praxisübernahme die Zulassung des Praxisverkäufers auf den Nachfolger.¹⁴³

141 Vgl. Hanspeter Kuhn, Zulassungsstopp verlängert und auf Gruppenpraxen ausgeweitet, Schweiz. Ärztezeitung 25/2008; S. 1169

142 Verordnung über die Einschränkung der Zulassung von Leistungserbringern zur Tätigkeit zu Lasten der obligatorischen Krankenversicherung vom 3. 7. 2002, SR 832.103.

143 Hier verlangen die Kantone regelmässig, dass der nachfolgende Arzt auf dem gleichen Fachgebiet tätig ist wie der Praxisverkäufer.

Oder es besteht auf einem bestimmten Fachgebiet in einer Region eine Unterversorgung und der Kanton erteilt daher einem interessierten Arzt dieser Fachrichtung eine neue Zulassungsbewilligung.

Wer über BAB und Zulassung verfügt, muss gemäss dem KVG-Rahmenvertrag bei santésuisse die ZSR-Nummer (ZSR = Zahlstellenregister) verlangen, um Leistungen an KVG-Patienten abrechnen zu können. Es handelt sich dabei um eine bloss technische Abrechnungsnummer, denn die Krankenversicherer haben beim Zulassungsstopp weder ein Mitsprache- noch ein Rekursrecht gegen den Entscheid des Kantons. Für die Abrechnung mit der IV braucht es zusätzlich eine sog. NIF-Nummer (numéro d'identification fournisseur), die bei der zentralen Ausgleichsstelle bei Bedarf zu beziehen ist.

Praxisübernahme¹⁴⁴

Bei einer Praxisübernahme wird ein Übernahmevertrag abgeschlossen. Dazu muss zunächst der Vertragsgegenstand klar definiert werden, d.h. es muss beiden Vertragsparteien klar sein, was gekauft werden soll. Um dies zu bestimmen, sollte der Praxisinhaber ein Inventar erstellen, das Praxiseinrichtungen, Geräte und Medikamente umfasst.

Für die Festlegung des Kaufpreises kann grob zwischen der Bewertung des Inventars und des sogenannten Goodwills unterschieden werden. Während die Inventarwertschätzung nach objektiven Kriterien erfolgen kann, gibt es für den Goodwill keine Expertenlösung. Hier spielt der Markt. Eine transparente Expertenbewertung kann aber den Parteien als Diskussionsgrundlage dienen und einen Vertragsabschluss erleichtern.

Die Arbeitsverträge mit dem bisherigen Praxispersonal laufen grundsätzlich weiter.¹⁴⁵ Will die Nachfolgerin das bisherige Personal nicht übernehmen, so muss der Verkäufer unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen die Arbeitsverträge vor der Übergabe kündigen. Lehnt das Personal die Weiterbeschäftigung unter dem Nachfolger ab, so kann es das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen kündigen. Übernimmt die Nachfolgerin das Personal, so sollte sie prüfen, ob keine Lohnausstände aus der Zeit vor der Übergabe bestehen. Dafür haftet sie nämlich solidarisch mit dem bisherigen Inhaber.

Bei gemieteten Praxisräumlichkeiten ist für die Übertragung des Mietverhältnisses die schriftliche Zustimmung des Vermieters notwendig. Dieser kann aber die Zustimmung nur aus wichtigen Gründen verweigern.¹⁴⁶

144 Für die Praxiseröffnung oder die Übernahme einer Praxis stellt die FMH ihren Mitgliedern eine Reihe von Musterverträgen unentgeltlich zur Verfügung.
www.fmh.ch > Unsere Dienstleistungen > Recht > Mustervorlagen > Musterverträge.

145 Art. 333 OR.

146 Art. 263 OR.

Bei einer Praxisübergabe endet der Behandlungsvertrag der bisherigen Ärztin. Der Nachfolger muss die Vertragsbeziehung mit den Patienten neu eingehen. Er darf deshalb die Krankengeschichten (KG), die er vom Verkäufer übernimmt, nur mit dem Einverständnis des Patienten einsehen.¹⁴⁷ Transparenz und Sicherheit bietet das sogenannte «2-Schränke-Prinzip». In den ersten Schrank kommen die KGs von Patienten, welche in der einen oder anderen Form der Übergabe ihrer KG zugestimmt haben. In der Regel erfolgt dies, indem die Patienten beim Nachfolger einen Behandlungstermin vereinbaren. Im zweiten Schrank bleiben jene KGs von Patienten, welche noch nicht eingewilligt haben.

Praxis als juristische Person

Mit der Zunahme von Gruppenpraxen steigt das Bedürfnis nach komplexeren Organisationsformen, was mit ein Grund dafür sein dürfte, dass die Frage der Organisation von Arztpraxen als juristische Personen (primär GmbH und AG) immer aktueller wird.

Mit dem KVG wurde im Bundesrecht verankert, dass Ärztinnen und Ärzte HMO-Praxen und Einrichtungen für die ambulante Krankenpflege betreiben können.¹⁴⁸ Eine selbständige Tätigkeit aller beteiligten Ärzte wird dort nicht verlangt. Diese Bestimmung geht kantonalem Recht vor. Kantone, welche von den Ärztinnen noch immer die selbständige Tätigkeit auf eigene Rechnung verlangen, verstossen damit gegen Bundesrecht – ein solches faktisches Verbot, die Arztpraxis als juristische Person zu organisieren, scheint heute nicht mehr haltbar.

9.3 Praxisführung

Auch wenn dies für viele Ärzte bei ihrer täglichen Arbeit nicht im Vordergrund steht, ist ein Arzt in der Praxis immer auch Unternehmer.

Freie Arztwahl und Werbung

Auch mit Kontrahierungszwang und zahlreichen Regelungen und Vorschriften bewegt sich die frei praktizierende Ärztin gegenüber den Patienten in einem Markt. Die Patientinnen haben grundsätzlich die freie Arztwahl und können jederzeit ihren behandelnden Arzt wechseln. Ausnahmen von dieser Regel bilden Versicherungsmodelle mit eingeschränkter Arztwahl (vgl. Kap. 3.7).

147 Mit den Krankengeschichten (KGs) übernimmt der neue Praxisinhaber auch die Aufbewahrungspflicht für die KGs.

148 Art. 36 und Art. 36a KVG.

Um sich in diesem Markt möglichst gut zu positionieren, möchten Ärztinnen vermehrt mit Werbung auf sich aufmerksam machen, etwa mit eigenen Websites. Ein eigentliches Anpreisen von medizinischen Leistungen, welche nur im Krankheitsfall benötigt werden und welche von der obligatorischen Krankenversicherung vergütet werden, ist jedoch problematisch. Mit der Inkraftsetzung des Medizinalberufegesetzes MedBG wurde der Grundsatz verankert, dass Ärzte nur Werbung machen dürfen, die objektiv ist, dem öffentlichen Bedürfnis entspricht und weder irreführend noch aufdringlich ist.¹⁴⁹ Ob die heutigen Vorschriften der Kantone weiterhin Geltung haben werden, ist noch offen. Für die FMH-Mitglieder enthält die FMH-Richtlinie «Information und Werbung» zusätzlich einige standesrechtliche Grundsätze für die Arztwerbung.¹⁵⁰ Deren Umsetzung und Konkretisierung erfolgt durch die kantonalen Ärztesellschaften.

Stellvertretung¹⁵¹

Die bisherigen kantonalen Regelungen zu den Anforderungen an Praxisstellvertreter sind uneinheitlich und zuweilen wenig praktikabel. Aus diesem Grund hat die FMH gemeinsam mit Vertretern der Vereinigung der Kantonsärzte einen Regelungsvorschlag skizziert. Dieser enthält zusammengefasst folgende drei Punkte:

- Jede Stellvertreterin soll in der Regel mindestens über ein anerkanntes Arztdiplom verfügen. Ausnahmen bilden hochqualifizierte ausländische Ärzte, die mangels Staatsvertrag ihr Diplom nicht anerkennen lassen können.
- Wer drei Jahre klinische Weiterbildung hat, kann in der Regel ohne Supervision eine Stellvertretung führen. Bei kürzer dauernder klinischer Weiterbildung scheint die Auflage einer sichergestellten Supervision angezeigt.
- Für Stellvertretungen soll kein Weiterbildungstitel verlangt werden.

Die Gesundheitsdirektorenkonferenz hat den Kantonen die Umsetzung dieses Vorschlags empfohlen.

9.4 Pflichten als Arbeitgeber

Stellt ein Arzt weitere Personen in seiner Praxis ein, ist er Arbeitgeber und hat seinen Angestellten gegenüber eine Reihe von Pflichten zu erfüllen.

In der Regel werden alle wichtigen Punkte eines Anstellungsverhältnisses in einem Arbeitsvertrag geregelt.¹⁵²

149 MedBG, Art. 40 lit. d.

150 Anhang 2 der FMH-Standesordnung.

151 Die FMH bietet ihren Mitgliedern einen Mustervertrag sowie Lohnempfehlungen für Praxisstellvertretungen an. www.fmh.ch > Unsere Dienstleistungen > Recht > Mustervorlagen > Musterverträge.

152 Die FMH stellt ihren Mitgliedern Musterarbeitsverträge zur Verfügung. Diese sind zwar nicht obligatorische Gesamtarbeitsverträge. Die FMH empfiehlt aber ihre Benützung. www.fmh.ch > Unsere Dienstleistungen > Recht > Mustervorlagen > Musterverträge.

Wenn die beiden Parteien keinen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, ist für das Arbeitsverhältnis das Obligationenrecht (OR) bestimmend. Das OR ist ebenfalls anwendbar, wenn der Arbeitsvertrag gewisse Punkte nicht regelt. Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben die Bestimmungen des OR.

Lohnzahlung im Krankheitsfall

Kann ein Arbeitnehmer wegen einer Krankheit oder eines Unfalls 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.¹⁵³ Um diesen angemessenen Zeitraum zu bestimmen, haben die Gerichte verschiedener Kantone eine Praxis entwickelt. Viele Kantone verwenden die sogenannte Berner-Skala: 1. Dienstjahr: 3 Wochen, 2. Dienstjahr: 1 Monat; 3. und 4. Dienstjahr: 2 Monate Lohnfortzahlung; usw.

Im Allgemeinen bezahlen die Taggeldversicherungen eine Entschädigung während 720 oder 730 Tagen, abzüglich der vorgesehenen Karenzfrist, über einen Zeitraum von gesamthaft 900 Tagen. Während der Karenzfrist muss der Arbeitgeber grundsätzlich den gesamten Lohn bezahlen.

Kündigungsschutz bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Mutterschaft

Kündigungsschutz besteht im Krankheitsfall, bei Unfall, während des Militärdienstes, während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft (vgl. Kap. 9.5).¹⁵⁴ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls gilt diese Sperrfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, 90 Tagen im zweiten bis fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr. Dabei handelt es sich um Kalender- und nicht um Arbeitstage.

Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig; der Arbeitgeber muss danach nochmals kündigen. Wenn die Kündigung hingegen vorher erfolgt ist, wird die Kündigungsfrist während der Sperrfrist sistiert und beginnt danach weiterzulaufen.

153 OR Art. 324a.

154 OR Art. 336c.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag zu jedem Zeitpunkt kündigen, wobei jedoch eine Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen eingehalten werden muss. Die Probezeit darf höchstens drei Monate dauern. Während diesem Zeitraum ist die Arbeitnehmerin vor Kündigungen zur Unzeit (im Fall von Krankheit, Unfall oder Mutterschaft) nicht geschützt.¹⁵⁵ 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 können durch den Arbeitsvertrag geändert werden.¹⁵⁶

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

Ferien

Der Arbeitnehmer hat pro Dienstjahr Anrecht auf mindestens vier Wochen Ferien. Bis zum erfüllten 20. Lebensjahr sind es mindestens fünf Wochen. Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.¹⁵⁷ Auch Teilzeitangestellte haben dasselbe Anrecht auf Ferien.

Berufliche Vorsorge

Das Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) gilt obligatorisch für Arbeitsverhältnisse über drei Monate. Die Risiken «Tod» und «Invalidität» müssen ab dem erfüllten 17. Lebensjahr und die Altersvorsorge ab dem erfüllten 24. Lebensjahr versichert werden. Obligatorisch versichert ist der sogenannte Koordinationslohn, d.h. der AHV-Jahreslohn.

155 OR Art. 335b.

156 OR Art. 335c.

157 OR Art. 329ff.

9.5 Jugendschutz und Mutterschutz

Bei Jugendlichen, Schwangeren und nach der Entbindung gelten besondere Bestimmungen. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen sie unter einem erhöhten Schutz.

Jugendschutz

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Der Arbeitgeber muss auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht nehmen; ihre Arbeitszeit darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Gegenüber unmündigen Jugendlichen bestehen zudem besondere Fürsorgepflichten.

Der eidgenössische Gesetzgeber hat vor einiger Zeit beschlossen, das Jugendschutzalter auf 18 Jahre zu senken. Diese Änderung soll mit der künftigen Jugendarbeitsschutzverordnung in Kraft treten. Für Lehrbetriebe im Gesundheits- und Sozialwesen hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) eine Globalbewilligung für Nacht- und Sonntagsarbeit Jugendlicher erlassen.

Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Der Arbeitgeber muss schwangere Frauen und stillende Mütter so beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

Schwangere und Stillende dürfen nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere können überdies auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen, und Stillenden muss der Arbeitgeber die erforderliche Zeit zum Stillen freigeben; diese nicht krankheitsbedingten Absenzen sind jedoch nicht bezahlt – es sei denn, die Schwangere hat ein Arzteugnis oder es gibt eine besondere Vereinbarung für die Stillende.

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten dürfen Schwangere und Stillende nur verrichten, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann.

Für die Arztpraxis von Bedeutung sind insbesondere Arbeiten, bei denen die Schwangeren und Stillenden schädlichen Strahlen, Stoffen oder Mikroorganismen ausgesetzt sein könnten. Hinzu kommen das Bewegen von schweren Lasten sowie Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen.

Kann der Gefährdung nicht mit Schutzmassnahmen begegnet werden, so muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz versetzen. Kann er eine solche Ersatzarbeit nicht zuweisen, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % des Lohnes. Dies gilt auch, wenn auf ihr Verlangen anstelle von Nachtarbeit keine gleichwertige Tagesarbeit angeboten werden kann.

Schwangere und Stillende dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden und keinesfalls mehr als neun Stunden pro Tag. Schwangere dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. In den ersten acht Wochen nach der Niederkunft gilt zudem ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht primär nach dem Arbeitsvertrag, welcher allenfalls eine nicht obligatorische Krankentaggeldversicherung vorsieht. Liegt diesbezüglich keine vertragliche Regelung vor, gilt das Obligationenrecht.

Kündigungsschutz bei Mutterschaft

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht kündigen. Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig, d.h. sie gilt als nicht erfolgt. Eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt aber weiterhin möglich. Die Arbeitnehmerin ihrerseits kann das Arbeitsverhältnis jederzeit durch Kündigung auflösen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmerin können das Arbeitsverhältnis während der Sperrfrist durch eine gegenseitige Vereinbarung auflösen oder neu gestalten (z.B. Reduktion des Beschäftigungsgrades). In diesem Fall gelten keine Fristen, sondern der übereinstimmende Wille der Vertragsparteien. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, solche Vereinbarungen schriftlich zu verfassen.

Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung und Ferienentschädigung

Die Arbeitnehmerin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Während dieser Zeit erhält sie eine Mutterschaftsentschädigung in der Höhe von 80 % des vorher erzielten Einkommens. Sie muss dafür im Zeitpunkt der Geburt angestellt sein. Der Anspruch erlischt, wenn sie vor Ablauf der 98 Tage wieder arbeitet. Der Anspruch wird in der Regel via Arbeitgeber bei der AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung bezieht.