Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)

2. Etappe: Umsetzung der Initiative «Für eine starke Pflege», Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Kommentar und Stellungnahme zu allen Artikeln des BGAP in der Fassung vom Mai 2025.

Änderungs-, Ergänzungs-, Streichungs- und Korrekturforderungen sind im Folgenden in roter Schrift hinter den kommentierten Artikeln des BGAP aufgeführt.
Bitte beachten Sie, dass wir nur die Artikel, für die unsere Organisation eine Änderung beantragt, so wiedergegeben haben, wie sie im Text des BGAP stehen.

Die Bestimmungen, die uns für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der verschiedenen Gruppen des Gesundheitspersonals besonders wichtig erscheinen, sind im Text gelb markiert.

Autorin

Beatriz ROSENDE CAROBBIO
Zentralsekretärin
Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
Av. Ruchonnet 45 bis
Postfach 1360
CH - 1001 Lausanne

Tel. 0041 (0)21 340 00 03
Mobile 0041 (0)76 308 52 18

Lausanne, den 24. Juni 2025

Vorentwurf vom 8. Mai 2024
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen **Art. 1** Zweck 1 Dieses Gesetz bezweckt, im Bereich der Pflege: a. den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen; b. die Arbeitsbedingungen zu verbessern; c. die Sozialpartnerschaft zu fördern. 2 Es soll dazu beitragen, dass die in der Pflege tätigen Arbeitnehmenden in ihrem Beruf verbleiben.

Kommentar:

Wenn man den Zweck des BGAP liest, würde die Lösung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen hauptsächlich über die Entwicklung der Sozialpartnerschaft erfolgen. Es ist unbedingt darauf hinzuweisen, dass es in praktisch jedem Kanton der Schweiz **mindestens einen Gesamtarbeitsvertrag für den Gesundheitsbereich gibt**. Wo es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, **regeln Gesetze oder Reglemente auf kantonaler oder kommunaler Ebene die Arbeitsbedingungen** der verschiedenen Gruppen des Gesundheitspersonal. Im öffentlichen Sektor werden die Gewerkschaften von den kantonalen Behörden bei der Ausarbeitung von Richtlinien zur Anwendung der Gesetze und Reglemente über die Arbeitsbedingungen konsultiert. Diese sind ebenso wie die unterzeichnenden Gewerkschaften Sozialpartner.

Das bedeutet jedoch nicht, dass alle Arbeitgeber des Bereichs diese einhalten: Die Zahl der nicht vertraglich gebundenen oder nicht regulierten Gesundheitseinrichtungen nimmt aufgrund der zunehmenden Privatisierung des Bereichs zu. Das BGAP muss eine echte Antwort auf diese Deregulierung geben und somit alle Arbeitgeber zur Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen oder der Gesetze/Vorschriften des öffentlichen Rechts verpflichten.

2024 hat das BAG hat einen Überblick über die Regelung der Arbeitsbedingungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) erstellt: https://backend.bag.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-bagadminch-files/files/2025/03/18/62d56cbf-a17d-43ef-b936-2eb6b4429aa9.pdf. Der VPOD hat das BAG auf Lücken in dieser Übersicht hingewiesen: Kantonale Arbeitgeber, die eine kantonale oder kommunale Regelung einhalten, sind nicht aufgeführt. Ohne jegliche Erklärung wurden die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen nicht berücksichtigt. In den Westschweizer Kantonen handelt es sich um *mehr als 16'000 Pflegekräfte oder medizinisch-pflegerisches Personal*, die im CHUV, in den HUG, im HFR und bei IMAD (öffentliche Spitex in Genf) beschäftigt sind. Die Zahlen für die Spitäler sind entnommen aus:https://spitalstatistik-ld.bagapps.ch/data/download/kzp23_publication.pdf?v=1741623767

Das Hauptziel des BGAP sollte *mindestens* darin bestehen, alle öffentlichen, halböffentlichen und privaten Arbeitgeber, die von den Krankenkassen und/oder den Kantonen finanzierte Pflegeleistungen erbringen, dazu zu verpflichten, die GAVs oder die kantonalen oder kommunalen Gesetze/Reglemente einzuhalten. Darüber hinaus sollten die Bestimmungen des BGAP gemäss dem klaren Volkswillen, der in der Abstimmung über die Initiative für eine starke Pflege zum Ausdruck kam, verbindlich zu einer echten Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen: Das Bundesgesetz muss verbindliche Bestimmungen erlassen, die vorteilhafter sind als die derzeit geltenden, um in den Genuss der öffentlichen Finanzierung zu kommen.

Viele Menschen, die im Pflegebereich arbeiten, verlassen den Sektor aufgrund von Beeinträchtigungen ihrer eigenen Gesundheit. Unsere Kommentare zum Gesetzesentwurf stehen im Einklang mit diesem Ziel: eine Verkürzung der Arbeitszeit und bessere Ausgleichsleistungen, um die Beschwerlichkeit der Berufe im Gesundheitsbereich zu verringern; das Ziel, die Gesundheit der verschiedenen Gruppen des Personals zu bewahren, muss genannt werden.

Geforderte Änderung zu Art. 1:

1 Dieses Gesetz bezweckt im Bereich der Pflege:

a. den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen; (unverändert)

b. die Arbeitsbedingungen zu verbessern; (unverändert)

c. die Sozialpartnerschaft zu fördern; (unverändert)

d. (**neu**) die Bestimmungen der kantonalen oder kommunalen Gesetze, welche die Arbeitsbedingungen des Personals von öffentlichen oder privaten Einrichtungen regeln, die Pflegeleistungen erbringen, die – auf der Grundlage des Leistungskatalogs des KVG – den Krankenkassen und den Kantonen in Rechnung gestellt werden, für allgemeinverbindlich zu erklären. In Ermangelung von kantonalen oder kommunalen Gesetzen gelten die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge im Gesundheitsbereich.

In Kantonen ohne verbindliche kantonale oder kommunale Regelungen oder GAVs müssen Arbeitgeber und Gewerkschaftsorganisationen vor Inkrafttreten des BGAP einen Gesamtarbeitsvertrag aushandeln und abschließen;

e. (**neu**) Wahrung der Gesundheit der verschiedenen Gruppen des Personals im Pflegebereich.

Art. 2 Geltungsbereich 1 Dieses Gesetz gilt für: a. Arbeitgeber, die in der Pflege tätige Arbeitnehmende beschäftigen, einschließlich entsprechender Verleiher nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 19893 (AVG); b. in der Pflege tätige Arbeitnehmende, die von Arbeitgebern nach Buchstabe a beschäftigt werden. Arbeitsbedingungen in der Pflege. 2 Als in der Pflege tätige Arbeitnehmende gelten: a. Personen, die Pflegeleistungen erbringen; b. Personen in Ausbildung zu einem Beruf, der sie dazu befähigt, Pflegeleistungen zu erbringen; c. Hilfspersonen, die Personen nach Buchstabe a bei der Erbringung von Pflege-leistungen unterstützen. 3 Der Bundesrat bezeichnet die Pflegeleistungen.	

Kommentar:

Der Betrieb von Gesundheitseinrichtungen besteht nicht nur aus Pflegefachleuten. Viele andere Kategorien von qualifiziertem und nicht qualifiziertem Personal arbeiten für die Betreuung von Patient:innenen und Heimbewohner:innen. Die Fachleute des medizinisch-technischen Bereichs (u.a.: Fachleute für Medizinisch-Technische Radiologie, Physiotherapeut:innen, Ergotherapeut:innen, Biomedizinischen Analytiker:innen, Hebammen, Stationshilfen usw.), aber auch das Personal der Bio-Reinigung, das Personal des Krankentransports, die Rettungssanitäter:innen, die Sekretärinnen, die Ernährungsberater:innen, die Köch:innen usw. sind Teil der Versorgungskette. Wir verzichten darauf, sie im Gesetzestext zu erwähnen, da sich die Berufe schnell entwickeln und die Gefahr besteht, dass Berufsgruppen ausgeschlossen werden. Außerdem ist der im Gesetzentwurf erwähnte Begriff «Hilfspersonen» nicht relevant; er bezeichnet keine identifizierbare Berufsgruppe.

Geforderte Änderung:

Den Buchstaben c ersetzen durch:

c. ~~Hilfspersonen, die Personen nach Buchstabe a bei der Erbringung von Pflege-leistungen unterstützen~~ (**neu**) Sämtliches von Arbeitgebern beschäftigtes Personal, mit Ausnahme von Ärzt:innen sowie Assistentsärzt:innen, das für die umfassende Betreuung von kranken, verunfallten, invaliden Personen und

Bewohner:innen in Spitälern und Kliniken, Heimen und Internaten, Spitex-Unternehmen, Arzt- und Zahnarztpraxen, medizinischen Laboratorien und Apotheken gemäss Definition in der ArGV 2 tätig ist.

Streichung von Abs 3: - ~~Der Bundesrat bezeichnet die Pflegeleistungen.~~

Die Liste der verschiedenen Gruppen des Personals, die in den Geltungsbereich des BGAP fallen, muss im Gesetz aufgeführt sein.

Art. 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

1 Dieses Gesetz gilt nicht für:

a. Einrichtungen mit einem kantonalen Leistungsauftrag im sozialen Bereich, sofern die Pflege nur einen geringen Teil ihrer Tätigkeit ausmacht;

b. private Haushalte, die als Arbeitgeber eine Person nach Artikel 2 Absatz 2 beschäftigen;

c. Arbeitnehmende nach Artikel 2 Absatz 2, die eine höhere leitende Tätigkeit nach Artikel 3 Buchstabe d des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG) ausüben.

2 Die Kantone können Einrichtungen nach Absatz 1 Buchstabe a dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterstellen.

Kommentar: Beschäftigte in privaten Haushalten sind besonders psychosozialen Risiken und Missbräuchen hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten ausgesetzt. Das BGAP muss daher für diese Personen gelten, wenn sie Pflege leisten.

Geforderte Änderung: Buchstaben b streichen.

~~b. private Haushalte, die als Arbeitgeber eine Person nach Artikel 2 Absatz 2 beschäftigen;~~

Art. 4 Verhältnis zu anderen Erlassen

1 Die Bestimmungen dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit in den Artikeln 5–14 gehen folgenden Bestimmungen vor:

a. Vorschriften des Bundes:

1. in Ausführungsbestimmungen, die gestützt auf Artikel 27 ArG erlassen werden,

2. im zehnten Titel des Obligationenrechts, und

3. im AVG;

b. Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts von Kantonen und Gemeinden.

2 Vorbehalten bleiben Bestimmungen, die zugunsten des Schutzes von Arbeitnehmenden von diesem Gesetz abweichen.

Kommentar: vorteilhaftere Bestimmungen in bereits geltenden GAV müssen ebenfalls Vorrang vor dem BGAP haben.

Geforderte Änderung:

Buchstaben c hinzufügen.

c.(**neu**) Gesamtarbeitsverträge, die die Arbeitsbedingungen des Personals gemäß dem in Artikel 2 definierten Geltungsbereich regeln.

2. Abschnitt: Arbeitsbedingungen

Art. 5 Wöchentliche Höchstarbeitszeit und Ausgleich von Überzeit

1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a ArG.

2 Der Ausgleich für geleistete Überzeit bemisst sich nach Artikel 13 ArG.

3 Der Bundesrat kann einen höheren Mindestausgleich festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Kommentar zu Art. 5 Abs. 1: Die in Artikel 9 ArG vorgenommene Unterscheidung zwischen zwei wöchentlichen Höchstarbeitszeiten (45 Stunden bzw. 50 Stunden) entspricht nicht mehr der Realität und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen. Wir stellen fest, dass das SECO in seinem Kommentar bezüglich der derzeitigen 50 Stunden auf Folgendes hinweist: «*Für alle übrigen Arbeitnehmer:innen wird die Grenze für die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden festgelegt. Dazu gehören all jene Arbeitnehmer:innen, die vorwiegend manuelle Tätigkeiten ausüben, wie z.B. Handwerk, handwerkliche Hilfsarbeit, Verkauf in kleineren und mittleren Betrieben*». Dies ist beim Gesundheitspersonal eindeutig nicht der Fall. Es war daher dringend erforderlich, diese Anomalie zu korrigieren und die wöchentliche Höchstarbeitszeit für alle Arbeitnehmer:innen, insbesondere für die verschiedenen Gruppen des Gesundheitspersonal, auf 45 Stunden zu reduzieren

Kommentar zu Art. 5 Abs. 2: Wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen des Personals in Gesundheitseinrichtungen zu verbessern, dann sollte das BGAP eine **günstigere** Regelung vorsehen, die eine körperliche Erholung ermöglicht. Das ArG sieht einen Lohnausgleich von 25% vor, während bei der Lösung des Zeitausgleichs der Zuschlag entfällt. Das BGAP muss vorrangig einen systematischen Ausgleich ab der ersten Stunde von Überzeitarbeit in Höhe von 25% in Zeit; auf Antrag der Arbeitnehmer:innen kann der Ausgleich auch in Form eines Lohnzuschlags erfolgen.

Geforderte Änderung:

Abs. 2: ~~Der Ausgleich für geleistete Überzeit bemisst sich nach Artikel 13 ArG.~~ (**neu**) Der Ausgleich für geleistete Überarbeitszeit in Höhe von 25% ist ab der 1. Stunde Überzeit geschuldet. Auf Antrag der Arbeitnehmer:innen ist der Ausgleich in Form eines Lohnzuschlags von 25% geschuldet.

Art. 6 Wöchentliche Normalarbeitszeit

1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt zwischen 40 und 42 Stunden.

2 Der Bundesrat kann den Höchstwert der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 40 Stunden senken, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Kommentar: Zwischen dem Vorentwurf und dem Gesetzesentwurf wurde die ***Normalarbeitszeit*** geändert und erhöht. Die ***Normalarbeitszeit*** ist ein neues Konzept, das in den aktuellen Bestimmungen des ArG und des OR nicht vorkommt, ebenso wenig wie in kommunalen oder kantonalen Verordnungen oder

Gesetzen. Die Hauptproblematik im Gesundheitsbereich besteht darin, dass das Personal, um die Dauer seiner Berufstätigkeit zu verlängern, gezwungen ist, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren, um dem Druck standzuhalten und somit einen erheblichen Teil des Lohns zu verlieren (laut Bericht 3/2021 liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Personals auf Tertiärstufe im Jahr 2019 in der Deutsch- und Westschweiz bei rund **75%**). Die Festlegung einer normalen Arbeitszeit zwischen 38 und 42 Stunden hat daher keine Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, zumal Arbeitszeiten von mehr als 42 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung bisher nur für eine sehr kleine Minderheit des Personals gelten. Eine echte Arbeitszeitverkürzung ist die Lösung. Wir schlagen daher vor, dass das BGAP eine maximale Wochenarbeitszeit von 38 Stunden bei einer 100%igen Beschäftigung festlegt.

Geforderte Änderung:

Abs. 1 ~~Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt zwischen 40 und 42 Stunden~~ . (**neu**) Der Bundesrat legt eine Höchstgrenze für die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden fest .

Abs. 2 ~~Der Bundesrat kann den Höchstwert der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 40 Stunden senken, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.~~ (**neu**) Der Bundesrat kann eine kürzere Dauer als 38 Stunden festlegen, wenn dies erforderlich ist.

Art. 7 Ausgleich von Überstunden

1 Überstundenarbeit muss durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.

2 Kann die Überstundenarbeit aus betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, so muss sie mit dem Normallohn und einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent ausgeglichen werden.

3 Der Bundesrat legt die zulässige Anzahl Überstunden und die Zeitspanne fest, innerhalb deren diese geleistet werden dürfen.

4 Er kann einen höheren Mindestausgleich als nach den Absätzen 1 und 2 festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Kommentar: Wie oben beschrieben, müssen Stunden von **Überzeitarbeit** mit einem Zuschlag ausgeglichen werden, die gleiche Logik muss für Überstunden gelten. Es ist Sache der Arbeitnehmer:innen, über die Art der Entschädigung zu entscheiden, und nicht des Arbeitgebers.

Geforderte Änderung:

Abs. 1: ~~Überstundenarbeit muss durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.~~ (**neu**) Überstundenarbeit muss mit einem Zeitzuschlag von 25% ab der ersten Stunde ausgeglichen werden.

Abs. 2: ~~Kann die Überstundenarbeit aus betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, so muss sie mit dem Normallohn und einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent ausgeglichen werden.~~ (**neu**) Auf Verlangen der Arbeitnehmer:innen kann Überstundenarbeit durch einem Lohnzuschlag von mindestens 25% ausgeglichen werden.

Art. 8 Ausgleich von Nachtarbeit

1 Der Ausgleich für Nachtarbeit bemisst sich nach Artikel 17*b* ArG.

2 Der Bundesrat kann einen höheren Mindestausgleich festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Kommentar: Der Ausgleich für Nachtarbeit ist in den derzeitigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes eindeutig unzureichend. Genau das sieht jedoch Art. 8 für eine der größten Belastungen in der Pflege vor: Nachtarbeit mit all ihren negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, das Familien- und Sozialleben, die Erschöpfung usw. Wir halten es daher für unnötig, die gesetzlichen Bestimmungen des ArG im BGAP in Erinnerung zu rufen, wenn sie nicht zu einer Verbesserung der Situation führen. Das BGAP muss eine deutliche Verbesserung enthalten. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Nachtarbeit schlecht für die Gesundheit ist und ausreichend kompensiert werden sollte, um die Anzahl der Nächte zu reduzieren. In mehreren Regionen der Schweiz wird Nachtarbeit mit Geld (zwischen 5 und 6 CHF pro Stunde) und mit Zeitzuschlägen von bis zu 20% ab 20.00 Uhr und bis 6.00 oder 7.00 Uhr kompensiert. Das ArG sieht nur 10% in Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr vor, was eindeutig unzureichend ist.

Geforderte Änderung:

Abs. 1 ~~Der Ausgleich für Nachtarbeit bemisst sich nach Artikel 17b ArG .~~ (**neu**) Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% sowie einer Kompensation in Geld ausgeglichen.

Art. 9 Ausgleich der Sonn- und Feiertagsarbeit

1 Die Ersatzruhe für Sonn- und Feiertagsarbeit bemisst sich nach Artikel 20 ArG.

2 Zusätzlich zur Ersatzruhe ist den Arbeitnehmenden für Sonn- und Feiertagsarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 50 Prozent zu gewähren.

3 Der Bundesrat kann einen höheren Mindestausgleich festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Kommentar: Dieser Artikel des BGAP ist praktisch der einzige, der die derzeitige ArG-Regelung verbessert, da er einen Lohnzuschlag von mindestens 50% für alle Arbeitnehmer:innen vorsieht. Das ArG behält diesen Zuschlag für Arbeitnehmer:innen vor, die weniger als sechs Sonntage pro Jahr arbeiten. Allerdings sehen Gesamtarbeitsverträge und andere Regelungen bereits Kompensationen für Sonntags-, Feiertags- und sogar Samstagsarbeit vor. Das BGAP muss eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ermöglichen und einen – zwingend vorgeschriebenen – Zeitausgleich sowie eine Kompensation in Geld vorsehen.

Geforderte Änderung:

Abs. 2 Zusätzlich zur Ersatzruhe ~~ist den Arbeitnehmenden für Sonn- und Feiertagsarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 50 Prozent zu gewähren.~~ **(neu)** wird die Sonn-, Samstags- und Feiertagsarbeit durch einen Zuschlag von 50 % in Zeit sowie durch eine Lohnkompensation ausgeglichen.

Art. 10 Umkleidezeit

Ist aus betrieblichen Gründen eine Umkleidung am Arbeitsort erforderlich, so gilt die Umkleidezeit als bezahlte Arbeitszeit.

Kommentar: Die Umkleidezeit ist in Anwendung des ArG Teil der Arbeitszeit. Die Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheitsbereich ist gezwungen, eine Arbeitskleidung anzulegen (aus Hygiene- oder Sicherheitsgründen). Unsere Gewerkschaft musste einen Kampf führen, um die Anwendung des Arbeitsgesetzes durchzusetzen. Auch heute noch wird es von Arbeitgebern nicht eingehalten, obwohl wir bei den Arbeitsinspektoraten und dem SECO interveniert haben Glücklicherweise wurde in dem Gesetzentwurf Absatz 2 gestrichen, der eine «angemessene Abgeltung» vorsah, die nicht mit den geltenden Bestimmungen des ArG vereinbar war.

Art. 11 Mindestdauer und Entlöhnung von Pausen

1 Die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen richtet sich nach Artikel 15 Absatz 1 ArG.

2 Die Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Kommentar: Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass, wenn die Arbeitnehmer:innen dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, die Pause als Arbeitszeit zählt. Der neue Wortlaut des Artikels im Gesetzesentwurf schwächt im Vergleich zum Vorentwurf de facto die Rechte des Personals. Der Vorentwurf hatte den Vorteil, dass Pausen als Arbeitszeit angerechnet wurden.

Wir halten an unserer Forderung fest, die den Status von Pausen im Gesundheitsbereich ein für alle Mal regeln würde. Das BGAP muss festlegen, dass Pausen des Gesundheitspersonals, das nach einem festen Zeitplan arbeitet, als Arbeitszeit gelten, da dieses Personal während der gesamten Dauer des Zeitplans für den Arbeitgeber verfügbar bleibt. Derzeit gelten nur Nachtpausen bei 12-Stunden-Schichten als Arbeitszeit.

Geforderte Änderung: Beibehaltung des im Vorentwurf vorgeschlagenen Wortlauts .

Abs. 1 ~~Die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen richtet sich nach Artikel 15 Absatz 1 ArG.~~ (**neu**) Die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen ist gemäss Art. 15 Abs. 1 ArG definiert.

Abs. 2 ~~Die Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.~~ (**neu**) Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit .

Art. 12 Anrechnung und Ausgleich von Bereitschafts- und Pikettdienst

Der Bundesrat legt fest, in welchem Umfang Bereitschafts- und Pikettdienst als bezahlte Arbeitszeit gelten und wie diese Dienste auszugleichen sind.

Kommentar: Wir wissen nicht, was «Bereitschaftsdienste» sind. Das ArG enthält keine derartige Bestimmung. Wir befürchten, dass hier von «Präsenzdiensten» die Rede ist. Im ArG zählen jedoch die in der Einrichtung geleisteten Präsenzdienste zu 100% als Arbeitszeit. Wir sind daher der Ansicht, dass dieser Artikel dazu dienen könnte, die derzeitige Situation zu deregulieren und zu verschlechtern. Der Begriff «Bereitschaftsdienst» muss gestrichen werden. In Bezug auf den Pikettdienst ist die derzeitige gesetzliche (ArG) Kompensation von 10% Zeit für den zwingenden Pikettdienst nicht ausreichend. Anstatt einer einfachen Erhöhung der Abgeltung sollte zusätzlich eine Erhöhung der Zeitkompensation erfolgen. Die Pikettstunden sollten mindestens zu 50% in Zeit, mit einer Geldzuschlag kompensiert werden.

Geforderte Änderung:

Art. 12 Anrechnung und Ausgleich von ~~Bereitschafts- und~~ Pikettdienst

Der Bundesrat legt **(neu)** ~~fest, in welchem Umfang Bereitschafts- und Pikettdienst als bezahlte Arbeitszeit gelten und wie diese Dienste auszugleichen sind~~ eine Zeitkompensation für den Pikettdienst fest, die mindestens 50% beträgt, sowie eine Lohnkompensation.

Art. 13 Ankündigung von Dienstplänen und Bereitschafts- und Pikettdiensten 1 Die Arbeitgeber müssen die Dienstpläne einschliesslich der geplanten Bereitschafts- und Pikettdienste den Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen im Voraus ankündigen. 2 Müssen Arbeitnehmende Einsätze in Abweichung von den angekündigten Dienst-plänen leisten und wird die Abweichung weniger als zwei Wochen vor dem zu leistenden Einsatz angekündigt, so haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf einen zusätzlichen zeitlichen oder finanziellen Ausgleich im Umfang von 25–50 Prozent des geleisteten Einsatzes. Der Ausgleich muss, sofern es betrieblich möglich ist, in Form eines zeitlichen Ausgleichs erfolgen. 3 Der Bundesrat kann eine längere Mindestankündigungsfrist als nach Absatz 1 festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. 4 Er legt den Ausgleich nach Absatz 2 in Abhängigkeit von der Frist fest, innerhalb deren die Abweichungen angekündigt werden. 5 Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für: a. Personen, die sich gemäss ihrem Arbeitsvertrag freiwillig und generell für ausserplanmässige Einsätze zur Verfügung stellen und hierfür eine pauschale Abgeltung erhalten; b. Arbeitnehmende, die über Verleiher nach Artikel 12 Absatz 1 AVG beschäftigt werden.	
Kommentar: Das ArG sieht vor, dass die Dienstpläne mindestens 15 Tage im Voraus bekannt gegeben werden. In allen geltenden Vorschriften für den Gesundheitsbereich beträgt die Dauer jedoch mindestens vier Wochen (oder einen Monat). Der Vorentwurf des Gesetzes entsprach somit der Realität, während der Gesetzentwurf einen Rückschritt darstellt und eine Änderung der Arbeitspläne bis zu 15 Tage vor Inkrafttreten ermöglicht. Darüber hinaus wird im Gesetzentwurf nicht darauf hingewiesen, dass Änderungen innerhalb von 15 Tagen nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Diese neue Bestimmung des Gesetzentwurfs ebnet den Weg	

für eine größere Flexibilität der Arbeitszeiten, was der angestrebten Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/sozialem Leben, zuwiderläuft.

Arbeitnehmer:innen, die in internen «Pools» beschäftigt sind (Abs. 5 Bst. a), werden ebenfalls auf der Grundlage von im Voraus mitgeteilten Arbeitsplänen eingesetzt. In Fällen, in denen sie kurzfristig eingesetzt werden müssen, müssen sie Anspruch auf die gleiche Entschädigung gemäss Abs. 2 haben.

Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer:innen, die von Dienstleistern eingesetzt werden: Diese müssen zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie das direkt von den Gesundheitseinrichtungen eingestellte Personal. In der Praxis werden auch Mitarbeiter:innen von Zeitarbeitsfirmen in der Regel auf der Grundlage von Arbeitsplänen eingesetzt, die einen Monat im Voraus bekannt gegeben werden. Kurzfristige Einsätze erfolgen nur auf freiwilliger Basis. Eine Entschädigung gemäß Abs. 2 ist erforderlich.

Geforderte Änderung:

Abs. 2: ~~Müssen Arbeitnehmende Einsätze in Abweichung von den angekündigten Dienst-plänen leisten und wird die Abweichung weniger als zwei Wochen vor dem zu leistenden Einsatz angekündigt, so haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf einen zusätzlichen zeitlichen oder finanziellen Ausgleich im Umfang von 25–50 Prozent des geleisteten Einsatzes. Der Ausgleich muss, sofern es betrieblich möglich ist, in Form eines zeitlichen Ausgleichs erfolgen~~. (**neu**)
Arbeitnehmer:innen, die zu einem Einsatz aufgefordert werden, der nicht im ein Monat im Voraus bekannt gegebenen Dienstplan vorgesehen war, können auf rein freiwilliger Basis eingesetzt werden. In diesem Fall haben sie Anspruch auf eine zusätzliche Zeitentschädigung in Höhe von 50% der zusätzlichen Arbeitszeit.

+ Abs. 5 streichen.

~~Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für:~~

~~a. Personen, die sich gemäss ihrem Arbeitsvertrag freiwillig und generell für ausserplanmässige Einsätze zur Verfügung stellen und hierfür eine pauschale Abgeltung erhalten;~~

~~b. Arbeitnehmende, die über Verleiher nach Artikel 12 Absatz 1 AVG beschäftigt werden.~~

Art. 14 Konkurrenz verschiedener Vorschriften zum finanziellen Ausgleich

Sind für die gleiche Arbeitszeit verschiedene Vorschriften dieses Gesetzes zum finanziellen Ausgleich anwendbar, so haben Arbeitnehmende das Recht auf den für sie günstigsten Ausgleich.

Kommentar: Es handelt sich um einen neuen Artikel, der im Vorentwurf nicht enthalten war. Er sieht vor, dass Entschädigungen, die aus mehreren Gründen zustehen, aus dem BGAP gestrichen werden sollen; es bleibt nur die günstigste Entschädigung bestehen. Dies ist weder logisch noch akzeptabel. Beispiel: Die Nachtzulage bleibt auch dann bestehen, wenn die Nachtarbeit im Rahmen eines kurzfristigen Einsatzes akzeptiert wurde.

Geforderte Änderung: neuer Art. 14 streichen.

~~**Art. 14** Konkurrenz verschiedener Vorschriften zum finanziellen Ausgleich~~

~~Sind für die gleiche Arbeitszeit verschiedene Vorschriften dieses Gesetzes zum finanziellen Ausgleich anwendbar, so haben Arbeitnehmende das Recht auf den für sie günstigsten Ausgleich.~~

Art. 16 Abweichungen durch Abrede

1 Von den in den Artikeln 5–14 geregelten Arbeitsbedingungen darf grundsätzlich nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden.

2 Gesamtarbeitsverträge können zuungunsten von Arbeitnehmenden von den in den Artikeln 5–14 geregelten Arbeitsbedingungen abweichen, wenn sie:

a. zu sämtlichen in den Artikeln 5–14 genannten Arbeitsbedingungen eine Regelung enthalten; und

b. von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche, der Region oder des Betriebs unterzeichnet sind.

3 Zwingende Bestimmungen anderer Erlasse des Bundes und der Kantone bleiben vorbehalten.

4 Gesamtarbeitsverträge nach Absatz 2 haben Vorrang vor weiteren anwendbaren Gesamtarbeitsverträgen. Erfüllt mehr als ein Gesamtarbeitsvertrag die Bedingungen nach Absatz 2, so haben in den

Gesamtarbeitsverträgen vorgesehene Kollisionsregeln oder, falls diese nicht vorhanden sind, allgemeine Kollisionsregeln Vorrang.

Kommentar: Anlässlich der Vernehmlassung zum Vorentwurf hatte unsere Organisation zwangsläufig die Auffassung vertreten, dass Variante 2 (keine Abweichung vom BGAP durch ein GAV) unerlässlich ist, zumal das zur Vernehmlassung vorgelegte BPAG, wie oben dargelegt, die aktuellen Arbeitsbedingungen in ihrer überwiegenden Mehrheit nicht verbessert. Es würde übrigens dem Ziel der Initiative für eine starke Pflege völlig zuwiderlaufen, wenn die eingeführte Regelung «fakultativ» wäre. Genau das sieht der Gesetzesentwurf jedoch vor. Wir empfehlen ein BGAP auf derselben Hierarchieebene wie das ArG.

Geforderte Änderung: Das BGAP muss wie Art. 15, Variante 2 des Vorentwurfs formuliert werden.

Art. 15 Abweichungen

~~Gesamtarbeitsverträge können zuungunsten von Arbeitnehmenden von den in den Artikeln 5–14 geregelten Arbeitsbedingungen abweichen, wenn sie:~~

~~a. zu sämtlichen in den Artikeln 5–14 genannten Arbeitsbedingungen eine Regelung enthalten; und~~

~~b. von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche, der Region oder des Betriebs unterzeichnet sind.~~

(**Neu**) Vorschriften der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis so wie Regelungen in Einzel- oder Gesamtarbeitsverträgen dürfen von den Vorgaben nach den Artikeln 5-14 Sonn- und Feiertagsarbeit nur zugunsten der Arbeitnehmenden abweichen.

3. Abschnitt: Pflicht zur Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen

Art. 17

1 Die Arbeitgeber und ihre Verbände müssen mit den Arbeitnehmerverbänden der in der Pflege tätigen Personen Verhandlungen zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags führen.

2 Die Arbeitgeber, ihre Verbände und die Arbeitnehmerverbände müssen die Öffentlichkeit jährlich gemeinsam über den Stand der Verhandlungen informieren.

Kommentar: Der VPOD hatte diesen Artikel für unnötig erachtet, da er in keiner Weise dazu verpflichtet, GAVs abzuschließen oder diese einzuhalten, wenn sie bereits bestehen. Das BGAP muss verbindlich sein und eine echte Wirkung auf die Arbeitsbedingungen entfalten.

Geforderte Änderung: *Titel des 3. Abschnitts:* ~~Pflicht zur Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen~~ *(**neuer Titel**) Gesamtarbeitsverträge und kantonale oder kommunale Gesetze oder Reglemente*.

Abs. 1: ~~Die Arbeitgeber und ihre Verbände müssen mit den Arbeitnehmerverbänden der in der Pflege tätigen Personen Verhandlungen zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags führen.~~ **(neu)** Die in Art. 2 BGAP genannten Arbeitgeber sind verpflichtet, die kantonalen oder kommunalen Gesetze oder Reglemente, die dem Personal des Gesundheitsbereich vorbehalten sind, einzuhalten, andernfalls die GAVs des Gesundheitswesens in den jeweiligen Kantonen.

Wenn es keine Regelung wie in Abs. 2 beschrieben gibt, haben die Arbeitgeber und die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen ein Jahr nach Inkrafttreten des BGAP Zeit, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen, der das BGAP in folgenden Punkten ergänzt: transparente Lohntabellen mit automatischem Aufstieg nach Dienstalter und Aufwertung von Zusatzausbildungen, automatische Lohnerhöhung entsprechend der Teuerung der Lebenshaltungskosten, Sozialversicherungen, Urlaubsanspruch, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Arbeitszeiten, Anspruch auf vorzeitige Pensionierung usw.

4. Abschnitt: Vollzug

Art. 18 Aufgaben der Kantone

Der Vollzug dieses Gesetzes obliegt den kantonalen Vollzugsbehörden nach Artikel 41 ArG.

Kommentar: Gemäss unserer Praxis bedauern wir, dass die Arbeitsinspektorate nicht ausreichend ausgestattet sind, um die Einhaltung des Arbeitsgesetzes zu kontrollieren, geschweige denn durchzusetzen. Es ist daher illusorisch zu glauben, dass die Inspektor:innen die Kontrolle und Durchsetzung eines neuen Gesetzes effektiv übernehmen können, wenn den kantonalen und eidgenössischen Arbeitsinspektoraten nicht mehr Mittel zugewiesen werden

Geforderte Änderung:

Der Vollzug dieses Gesetzes obliegt den kantonalen Vollzugsbehörden nach Artikel 41 ArG (**neu**), deren Mittelausstattung durch Personalaufstockungen angepasst wird, damit regelmässige Kontrollen aller Betriebe möglich sind.

Art. 24 Aufgaben

1 Die Kommissionen beobachten:

a. die Entwicklung der Anzahl und der Inhalte der Gesamtarbeitsverträge im Bereich Pflege;

b. wie sich Veränderungen der Anzahl Arbeitskräfte und ihrer Arbeitsbedingungen auf die Qualität der Gesundheitsversorgung und die Entwicklung der Gesundheitskosten auswirken.

2 Sie erstatten dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) jährlich Bericht.

Kommentar: Die Feststellungen und Bemerkungen der Kommissionen sind zu veröffentlichen.

Geforderte Änderung:

Abs. 2: ~~Sie erstatten dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) jährlich einen Bericht,~~ (**neu**) Sie erstellen jährlich einen Bericht mit allen Feststellungen der Kommissionen gemäss Abs. 1 Buchstaben a und b zuhanden des Bundesamtes für Gesundheit (BAG), das diesen vollständig auf seiner Website veröffentlicht.

6. Abschnitt: Evaluation

Art. 25

1 Das BAG sorgt gemeinsam mit dem SECO für die regelmässige Überprüfung der Zweckmässigkeit und Wirksamkeit dieses Gesetzes. Die Überprüfung umfasst insbesondere:

a. die Kontrolle des Erfolgs der Vorgaben nach den Artikeln 5–14, 16 und 17, insbesondere deren Auswirkungen auf den Abschluss und die Inhalte von Gesamtarbeitsverträgen, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die Verweildauer der Arbeitnehmenden im Beruf und die Kostenentwicklung im Bereich der Pflege;

b. eine systematische Analyse des Bedarfs an Regelungen für die Arbeitsbedingungen in der Pflege;

c. die Auswertung von im In- und Ausland gesammelten Erfahrungen mit Rege-lungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege.

2 Das BAG kann sich dabei auf die Berichte der Kommissionen nach Artikel 24 Ab-satz 2 abstützen.

3 Das Eidgenössische Departement des Innern erstattet dem Bundesrat Bericht über die Ergebnisse der Evaluation und unterbreitet Vorschläge für das weitere Vorgehen.

Kommentar: Die Arbeiten des BAG und des SECO müssen ebenso wie diejenigen der Kommissionen veröffentlicht und den Sozialpartnern zugänglich gemacht werden. Ausserdem ist dieser Artikel so formuliert, als gäbe es keine GAV oder öffentlich-rechtlichen Regelungen. Die Beobachtung des Gesundheitszustands der verschiedenen Gruppen des betroffenen Personals muss zu den Aufgaben des BAG gehören. Wir sehen nicht ein, warum die Kostenentwicklung in diesem Bereich in das BGAP aufgenommen werden soll, und beantragen die Streichung dieses Artikels.

Geforderte Änderung:

Abs. 1 Bst. a: die Kontrolle des Erfolgs der Vorgaben nach den Artikeln 5–14, 16 und 17, insbesondere deren Auswirkungen auf (**neu**) die Entwicklung der abgeschlossenen GAVs, den Abschluss und die Inhalte von neuen Gesamtarbeitsverträgen, (**neu**) die Arbeitsbedingungen in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, die durch kantonale Gesetze oder Reglemente geregelt sind, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, (**neu**) die Indikatoren zum Gesundheitszustand des Personals, die Verweildauer der Arbeitnehmenden im Beruf ~~und die Kostenentwicklung~~ im Bereich der Pflege;

Art. 27 Übergangsbestimmung

Aus dem Vorentwurf gestrichener Artikel (zur Erinnerung)
1 Der Bund kann sich in den ersten fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes an den Kosten der zusätzlichen Kontrollen der kantonalen Vollzugsbehörden, die für die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach diesem Gesetz anfallen, beteiligen. Er trifft dafür Vereinbarungen mit den Kantonen.

2 Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Kostenbeteiligung.	

Kommentar: Artikel 27 des Vorentwurfs enthielt eine einzige finanzielle Verpflichtung für den Bund. Diese wird aus dem Gesetzesentwurf gestrichen. Das BGAP würde sein Ziel verfehlen, wenn der Bund und die Kantone keine finanziellen Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der verschiedenen Gruppen des Gesundheitspersonals bereitstellen würden. Wir fordern, dass in diesem Artikel ausdrücklich festgelegt wird, dass der Bund und die Kantone die sich aus der Umsetzung des BGAP ergebenden Verbesserungen nachhaltig finanzieren. Der neue Wortlaut verschlechtert die ohnehin schon unzureichenden Rahmenbedingungen des Vorentwurfs noch weiter.

Geforderte Änderung: Beibehaltung von Art. 27 mit einer umfassenderen Verantwortung des Bundes und der Kantone.

Abs. 1: Der Bund ~~kann~~ **(neu)** beteiligt sich ~~in den ersten fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes~~ an den Kosten, die durch das Inkrafttreten des BGAP entstehen, sowie an den Kosten der zusätzlichen Kontrollen der kantonalen Vollzugsbehörden, die für die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach diesem Gesetz anfallen~~, beteiligen~~. Er trifft dafür Vereinbarungen mit den Kantonen.

Abs. 2: Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Kostenbeteiligung.