

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen
in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

Stellungnahme von

Name / Firma / Organisation : Gewerkschaft Unia

Abkürzung der Firma / Organisation : Unia

Adresse : Weltpoststrasse 20

Kontaktperson : Enrico Borelli, Samuel Burri, Co Branchenverantwortliche Langzeitpflege, Sektor Tertiär

Telefon : 031 350 21 11

E-Mail : enrico.borelli@unia.ch / samuel.burri@unia.ch

Datum : 23.8.2024

Wichtige Hinweise:

1. Wir bitten Sie, keine Formatierungsänderungen im Formular vorzunehmen und nur die grauen Formularfelder auszufüllen.
2. Bitte pro Artikel, Absatz und Buchstabe oder pro Kapitel des erläuternden Berichtes eine Zeile verwenden.
3. Wir bitten Sie, Ihre inhaltlichen Kommentare direkt in den Tabellen zu den einzelnen Verordnungen – und nicht beim erläuternden Bericht – zu erfassen.
4. Ihre elektronische Stellungnahme senden Sie bitte **als Word-Dokument** bis am **29. August 2024** an folgende E-Mail Adressen: gever@bag.admin.ch sowie pflege@bag.admin.ch

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes: Vernehmlassung

Inhaltsverzeichnis

Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP).....	3
Gesundheitsberufegesetz (GesBG, SR 811.21).....	11
Erläuternder Bericht (Gesamterläuterungen).....	12
Allgemeine Bemerkungen.....	13

Vorbemerkungen

Die Schweizer Gesundheitsversorgung befindet sich in einer Versorgungskrise. Während aufgrund der demografischen Entwicklung die Nachfrage nach Pflege und Betreuung (im Alter) steigt, kann der Personalbedarf nicht gedeckt werden. Die Initiative für eine starke Pflege (Pflegeinitiative) zeigt inhaltlich nicht nur den Weg, diese Versorgungskrise abzumildern, sondern entspricht auch dem Willen einer Mehrheit der Stimmbevölkerung für ein gutes Gesundheitswesen mit guten Arbeitsbedingungen. Zu Recht setzten viele Pflegenden in der Schweiz ihre Hoffnung auf bessere Bedingungen in die Umsetzung der Pflegeinitiative. Der vorliegende Entwurf des BGAP versucht, einen der Kernpunkte der Pflegeinitiative – nämlich die anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen – umzusetzen.

Als mitgliedergetragene Organisation messen wir den vorliegenden Entwurf an den Erwartungen und Hoffnungen der betroffenen Pflegenden. Unsere Rückmeldungen beziehen sich primär auf die stationäre Langzeitpflege und wurden in einem kollektiven Prozess erarbeitet. Dazu fanden zwischen Ende Mai und Mitte Juli gut 20 Gruppendiskussionen mit insgesamt über 100 teilnehmenden Pflegenden über die Inhalte des BGAP statt. Zusätzlich fanden in acht ausgewählten Pflegeheimen Diskussionen mit der interessierten Belegschaft statt.

Damit stützen sich unsere Antworten und Anträge auf eine breite Diskussionsgrundlage mit direktbetroffenen Pflegenden. Wir danken Ihnen für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)				
Art.	Abs.	Bst.	Ursprünglicher Artikel	Bemerkung/Anregung
1	2		<p>1. Dieses Gesetz bezweckt, im Bereich der Pflege:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen; b. die Arbeitsbedingungen zu verbessern; c. die Sozialpartnerschaft zu fördern. <p>2. Es soll dazu beitragen, dass die Verweildauer im Beruf zunimmt.</p>	<p>Ergänzung des Absatzes um «[...] zunimmt und anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen für die Pflege definieren.» Die anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen waren und sind ein Kerninhalt der Pflegeinitiative und sollten daher im Zweckartikel des BGAP festgehalten werden.</p>
2	2	a	<p>1. Dieses Gesetz gilt für:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Als in der Pflege tätige Arbeitnehmende gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Personen, die Pflegeleistungen insbesondere in den Bereichen Krankheit, Unfall oder Invalidität erbringen; b. Personen in Ausbildung zu einem Beruf, der sie dazu befähigt, Pflegeleistungen zu erbringen; 	<p>Ergänzung «[...] Krankheit, Alter, Unfall [...]». Die Langzeit- / Alterspflege bildet sich in den verwendeten Begriffen nicht wirklich ab. Daher beantragen wir die Ergänzung der Auflistung um den Begriff «Alter». Zudem bitten wir zu prüfen, ob der Begriff «Invalidität» durch einen politisch korrekteren Begriff ersetzt werden kann.</p>
2	2	c	<p>2. Als in der Pflege tätige Arbeitnehmende gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Personen, die Pflegeleistungen insbesondere in den Bereichen Krankheit, Unfall oder Invalidität erbringen; b. Personen in Ausbildung zu einem Beruf, der sie dazu befähigt, Pflegeleistungen zu erbringen; 	<p>Ausdehnung des BGAP auf Betreuungsdienstleistungen: Wir beantragen die Ausdehnung des Geltungsbereichs auch auf Personen, welche Betreuungsdienstleistungen in Institutionen und in Privathaushalten erbringen. Sowohl in Pflegeheimen als auch in der ambulanten Pflege nehmen gemischte Tätigkeiten Hauswirtschaft/Pflege sowie Betreuung/Pflege immer stärker zu. Dies ist auch der nicht trivialen Abgrenzung von Grundpflege und betreuenden Leistungen geschuldet. Wir sind daher der Ansicht, dass Personal, welches in der Betreuung tätig ist, ebenfalls von den Bedingungen des BGAP profitieren sollte und beantragen entsprechend die Ausweitung des Geltungsbereichs.</p>

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

			<p>c. Hilfspersonen, die Personen nach Buchstabe a bei der Erbringung von Pflegeleistungen unterstützen.</p> <p>3. Der Bundesrat bezeichnet die Pflegeleistungen.</p>	
3	1	b	<p>1. Dieses Gesetz gilt nicht für:</p> <p>a. Einrichtungen mit einem kantonalen Leistungsauftrag im sozialen Bereich, sofern die Pflege nur einen geringen Teil ihrer Tätigkeit ausmacht;</p> <p>b. private Haushalte, die als Arbeitgeber eine Person nach Artikel 2 Absatz 2 beschäftigen.</p> <p>2. Die Kantone können Einrichtungen nach Absatz 1 Buchstabe a dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterstellen.</p> <p>3. Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, können im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden.</p>	<p>Grundsätzlich sind wir der Ansicht, dass in Privathaushalten angestellte Arbeitnehmende den arbeitsgesetzlichen Bestimmungen unterworfen sein sollten. Insbesondere in der ambulanten Betreuung zeigt sich, dass ArG-Unterstellungen teilweise mit Direktanstellungen in Privathaushalten umgangen werden. Diverse (gewinnorientierte) Spitexbetriebe und Personalverleiher und -vermittler «experimentieren» laufend mit neuen Anstellungsmodellen, um eine möglichst unregulierte Pflege und Betreuung in Privathaushalten anzubieten. Ferner beobachten wir eine starke Zunahme von profitorientierten Betrieben, welche nur pflegende Angehörige beschäftigen und zu Lasten der Grundversicherung und der Restkostenfinanzierer hohe Margen generieren. Eine Ausweitung der Problematik kann nur verhindert werden, wenn die Bestimmungen des BGAP auch für Direktanstellungen in Privathaushalten zur Geltung kommen. Entsprechend beantragen wir für das BGAP die Streichung des Buchstaben b).</p>
3	3			<p>Wir sind der Ansicht, dass auch höhere leitende (Pflege-)Kader dem BGAP unterstellt werden müssen.</p>
5	1		<p>1. Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit richtet sich nach Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG).</p>	<p>Wir begrüssen die Herabsetzung der Höchst Arbeitszeit von 50 auf 45 Stunden.</p>
5	2		<p>2. Der Ausgleich für geleistete Überzeit bemisst sich nach Artikel 13 ArG.</p>	<p>Wir beantragen, dass der Zeitraum der Kompensation so festgelegt wird, dass Überzeiten im Folgemonat kompensiert werden müssen. Um eine Einplanung der Beschäftigten über die Höchst Arbeitszeit hinaus möglichst</p>

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

			<p>3. Der Bundesrat kann einen höheren Mindestausgleich festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.</p>	<p>unattraktiv zu machen, beantragen wir einen Zuschlag von 50 Prozent. Dieser soll nicht nur bei einer allfälligen Auszahlung zur Geltung kommen, sondern auch bei der Kompensation der Überzeit. Insbesondere weil ein Überschreiten der Höchstarbeitszeit insbesondere gesundheitliche Folgen für die Arbeitnehmenden hat und eine zusätzliche Erholung notwendig macht.</p>
6	1		<p>1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt zwischen 38 und 42 Stunden.</p> <p>2. Der Bundesrat kann einen tieferen Höchstwert als 42 Stunden festlegen, sofern dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.</p>	<p>Die festgelegte Zeitspanne der Normalarbeitszeit beträgt nahezu einen halben Arbeitstag. Dies scheint uns zu lange, insbesondere weil eine ungleiche Normalarbeitszeit zwischen einzelnen Institutionen auch Einfluss auf die Gestaltung der Tarife und Abgeltungen von Pflegeleistungen haben kann. Wir beantragen daher die Festschreibung einer einheitlichen Normalarbeitszeit. Angesichts der Erschwernisse der Arbeit in der Pflege, der hohen Krankheitsausfall- und Berufsausstiegsrate scheint uns eine Reduktion der Normalarbeitszeit auf 38 Stunden sinnvoll, diese hat aber zu vollem Lohnausgleich zu erfolgen.</p>
7	1		<p>1. Überstundenarbeit muss durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden.</p> <p>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.</p>	<p>Der Zuschlag von 25 Prozent bei Auszahlung soll auch für die zeitliche Kompensation gelten. Das Leisten von Überstunden hat gesundheitliche Folgen, welche eine Ausgleichsruhezeit legitimeren.</p>
7	2			<p>Wir begrüssen, dass der Zuschlag obligatorisch erklärt wird.</p>
7	3		<p>3. Der Bundesrat legt die zulässige Anzahl Überstunden und die Zeitspanne fest, innerhalb deren diese geleistet werden dürfen.</p> <p>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.</p>	<p>Wir beantragen eine restriktive Beschränkung von Überstunden und Minusstunden. Diese sollten 19 Stunden pro Monat und 50 Stunden pro Jahr nicht überschreiten sowie binnen 6 Monaten kompensiert werden müssen. Dies ist relevant, weil die meisten Betriebe mit Jahresarbeitszeitmodellen arbeiten, um das Personal möglichst flexibel entsprechend der Belegung der Institution einsetzen zu können. Diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat Auswirkungen auf das Privatleben und die Erholungszeit der Beschäftigten und ist somit restriktiv zu handhaben.</p>

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

8	1		<ol style="list-style-type: none"> 1. Der Ausgleich für Nachtarbeit bemisst sich nach Artikel 17b 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. 	Nachtarbeit in Gesundheitsbetrieben ist zusätzlich belastend: dies weil die Personalbesetzung in der Nacht gering und dadurch die Verantwortung der Arbeitsnehmenden hoch ist. Zudem erschwert Nachtarbeit ein geregeltes Familienleben. Wir beantragen daher eine Zeitgutschrift im Umfang von 25% bei regelmässiger Nachtarbeit .
9	1		<ol style="list-style-type: none"> 1. Der Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit bemisst sich nach Artikel 20 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. 	Wir erachten eine Beschränkung der Anzahl Sonntage von drei auf zwei pro Monat als angebracht. Muss an einem Sonntag gearbeitet werden, sollten in der Folgewoche mindestens freie zwei Tage gewährt werden.
10	2		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ist aus betrieblichen Gründen eine Umkleidung am Arbeitsplatz erforderlich, so gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit. 2. Die Umkleidezeit ist angemessen abzugelten. 	Wir fordern die Streichung des Abs. 2 . Arbeitszeit ist gemäss ArG die Zeit, welche der/die Arbeitnehmende zur Verfügung stellt und ist grundsätzlich zu entlönnen. Es darf nicht sein, dass Arbeitszeit je nach Arbeitsinhalt zu unterschiedlichen Ansätzen abgegolten wird.
11	1-2		<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen richtet sich nach Artikel 15 Absatz 1 ArG. 2. Die Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit. 	Grundsätzlich ist festzuhalten, dass viele Pflegende auch während der Pausen auf Abruf sind und die Pause entsprechend ihren Erholungszweck verfehlt. Es sind geeignete Massnahmen zu treffen, damit der Erholungszweck der Pause sichergestellt werden kann . Wir begrüssen, dass die Pausen gemäss Abs. 2 bezahlt sind als grossen Fortschritt. Dies

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

				darf aber nicht dazu führen, dass Pflegende während der Pausen noch mehr auf Abruf sind.
12			Der Bundesrat legt fest, in welchem Umfang Bereitschafts- und Pikettdienst als Arbeitszeit gelten und wie diese Dienste auszugleichen sind.	Wir fordern die Streichung des Begriffs Bereitschaftsdienst im BGAP . Das ArG operiert nicht mit dem Begriff Bereitschaftsdienst. Bereitschaftsdienst im Sinne von Pikett im Betrieb ist wie bis anhin vollumfänglich als Arbeitszeit anzurechnen und entsprechend zu entlöhen. Ein sogenanntes «Pikettschlafen» in der Pflege zu pauschalen Ansätzen ist unter allen Umständen zu verhindern. Wir fordern, dass der erhebliche Einfluss von Pikettdiensten auf die Freizeitgestaltung der Arbeitnehmenden sich in der Entschädigung derselben entsprechend niederschlägt.
13	1		<ol style="list-style-type: none"> Dienstpläne einschliesslich der geplanten Pikett- und Bereitschaftsdienste müssen den Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen im Voraus angekündigt werden. Müssen Arbeitnehmende Einsätze in Abweichung von den angekündigten Dienstplänen leisten, so haben sie 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 von Ausgleichsruhezeit erfolgen. 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. 	Viele Betriebe veröffentlichen die Pläne bereits heute 2 Monate im Voraus. Daher beantragen wir eine Publikation der Dienstpläne 8 Wochen im Voraus . Je früher die Dienstpläne bekannt sind, umso eher ist eine sinnvolle Freizeitplanung für die Betroffenen möglich. Dies ist umso wichtiger, als dass eine grosse Mehrheit der Beschäftigten Frauen mit zusätzlichen Betreuungspflichten sind und viele Termine, insbesondere in Schule und Kinderbetreuung noch früher vereinbart werden müssen.
13	2			Wir sind mit einem abgestuften Ausgleich bei Planänderungen einverstanden, beantragen allerdings eine Entschädigung im Umfang von 75% wenn der Plan am Tag vor oder am selben Tag des Arbeitseinsatzes geändert wird. Bei einer Ankündigungsfrist von 8 Wochen plädieren wir für einen Ausgleich von 25% während 8-4 Wochen vor Inkrafttreten des Dienstplanes und 50% ab 4 Wochen vor Inkrafttreten des Dienstplanes.
13	5	a		Die Absicht der Ausnahme, nämlich Pool-Lösungen zu ermöglichen, erscheint uns folgerichtig. Allerdings muss in geeigneter Form sichergestellt werden, dass die im Buchstaben aufgeführten Vertragszusätze nicht als

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

			<p>4. Er legt den Ausgleich nach Absatz 2 unter Berücksichtigung der Frist fest, innerhalb deren die Abweichungen angekündigt werden.</p>	<p>Standard in Arbeitsverträgen etabliert werden, um den Artikel 13 zu umgehen.</p>
13	5	b	<p>5. Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für:</p> <p>a. Personen, die sich gemäss ihrem Arbeitsvertrag freiwillig und generell für ausserplanmässige Einsätze zur Verfügung stellen und hierfür eine pauschale Abgeltung erhalten;</p> <p>b. Arbeitnehmende, die über Verleiher nach dem AVG beschäftigt werden.</p>	<p>Viele Einsatzverhältnisse über Personalverleiher nach dem AVG werden über einen längeren Zeitraum abgeschlossen. In diesen Fällen müssen die Abs. 1 und 2 des Art. 13 BGAP ebenfalls zur Anwendung kommen. Aus diesem Grund beantragen wir folgende Ergänzung: «[...] beschäftigt werden, sofern der Einsatzvertrag nicht mehr als 5 Tage Dauer umfasst.»</p>
15			<p>Variante 1</p> <p>1. Von den in den Artikeln 5-13 geregelten Arbeitsbedingungen kann zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden;</p> <p>2. zu ihren Ungunsten kann davon nur im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen abgewichen werden, die:</p> <p>a. zu sämtlichen in den Artikeln 5-13 genannten Arbeitsbedingungen eine Regelung enthalten; und</p> <p>b. von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche, der Region oder des Betriebs unterzeichnet sind.</p> <p>3. Zwingende Bestimmungen anderer Erlasse des Bundes und der Kantone bleiben vorbehalten.</p>	<p>Wir sprechen uns entschieden für die 2. Variante aus. Dies aus zwei Gründen: 1. Gesetzliche Mindestbestimmungen können im Grundsatz nicht mit untergeordneten Regulativen umgangen werden. 2. Konkretisiert eine Mehrheit der Artikel 5-13 des BGAP die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG). Jenes sichert in erster Linie den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und so kommt auch den Bestimmungen des BGAP eine diesbezügliche Wirkung zu, insbesondere weil die Bestimmungen des ArG und insbesondere der Verordnung 2 offenbar ungenügend sind, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Bestimmungen des Gesundheitsschutzes können nicht einfach so durch zusätzliche materielle Zugeständnisse wegbedungen werden, ansonsten verfehlen sie ihren Zweck. Vor diesem Hintergrund ist die vorgeschlagene Variante 1 nicht zielführend.</p>

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

			<p>Variante 2:</p> <p>Vorschriften der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis sowie Regelungen in Einzel- oder Gesamtarbeitsverträgen dürfen von den Vorgaben nach den Artikeln 5-13 nur zugunsten der Arbeitnehmenden abweichen.</p>	
16	1		<p>1. Die Arbeitgeber und ihre Verbände müssen mit den Arbeitnehmerverbänden der in der Pflege tätigen Personen Verhandlungen zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags führen.</p>	<p>Antrag auf Konkretisierung des Textes: «[...] zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen [...]». Damit eindeutig auch betriebliche oder kantonale Gesamtarbeitsverträge möglich sind.</p>
16	2		<p>2. Sie müssen die Öffentlichkeit jährlich über den Stand der Verhandlungen informieren.</p>	<p>Wir beantragen eine halbjährliche Berichterstattung.</p>
22	2		<p>1. Die Kantone verfügen im Bereich der Pflege über je eine Kommission. Sie können gemeinsam eine Kommission bilden.</p> <p>2. Die Kommissionen müssen aus gleich vielen Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie des Kantons bestehen.</p> <p>3. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände können ihre Vertreterinnen und Vertreter den Kantonen zur Wahl vorschlagen.</p>	<p>Wir beantragen eine Ergänzung «[...] Vertreterinnen und Vertretern der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände [...]».</p>
23	1	a		<p>Wir beantragen eine Ergänzung zur Ziffer a. «sowie den Vollzug des Arbeitsgesetzes im Gesundheitswesen, des BGAP und der Gesamtarbeitsverträge.»</p>

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

Bevorzugte Variante zu Art. 15 BGAP	
<input type="checkbox"/>	Variante 1: Per GAV sind Abweichungen zugunsten und zuungunsten der Arbeitnehmenden möglich
<input checked="" type="checkbox"/>	Variante 2: Nur Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmenden möglich

Fazit	
<input type="checkbox"/>	Zustimmung ohne Vorbehalte
<input type="checkbox"/>	Zustimmung mit Änderungswünschen / Vorbehalten
<input checked="" type="checkbox"/>	Grundsätzliche Überarbeitung
<input type="checkbox"/>	Ablehnung

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

Gesundheitsberufegesetz (GesBG, SR 811.21)			
Art.	Abs.	Bst.	Bemerkung/Anregung
			Wir verweisen hinsichtlich der Anpassungen des GesBG auf die Stellungnahme des Schweizerischen Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK)

Bevorzugte Variante zu Art. 12 GesBG	
<input type="checkbox"/>	Variante 1: Gewisse Abschlüsse der Höheren Berufsbildung und Master in Advanced Practice Nursing berechtigen zum Erwerb der Berufsausübungsbewilligung als Pflegeexpertin bzw. Pflegeexperte APN
<input type="checkbox"/>	Variante 2: Nur der Master in Advanced Practice Nursing berechtigt zum Erwerb der Berufsausübungsbewilligung als Pflegeexpertin bzw. Pflegeexperte APN

Fazit	
<input type="checkbox"/>	Zustimmung
<input type="checkbox"/>	Zustimmung mit Änderungswünschen / Vorbehalte
<input type="checkbox"/>	Grundsätzliche Überarbeitung
<input type="checkbox"/>	Ablehnung

**2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes:
Vernehmlassung**

Erläuternder Bericht (Gesamterläuterungen)	
Kapitel-Nr.	Bemerkung/Anregung
3.1	In der bisherigen Umsetzung der Pflegeinitiative wurden die Finanzierungsfragen ausgeklammert, obwohl die angemessene Abgeltung Teil des Art. 117b BV ist. Die besseren Arbeitsbedingungen müssen auch ausfinanziert werden – ansonsten drohen die Bemühungen, mehr Personal in der Pflege zu halten, zu scheitern. Entsprechend erachten wir die Einsetzung eines runden Tisches zur angemessenen Abgeltung von Pflegeleistungen als ungenügend. Wir beantragen aber dennoch den Einbezug der Arbeitnehmer:innen und ihrer Organisationen in diese Diskussionen. Dasselbe beantragen wir bei der Überarbeitung der Lerninhalte Langzeitpflege.
3.4.1	Wir beantragen, dass der Bundesrat den Verfassungsauftrag vollumfänglich umsetzt und einen Weg findet, verbindliche Stellenschlüssel festzulegen. Dies ist in diversen Kantonen in Pflegeheimen schon Standard, sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht. Nur sind diese Schlüssel oft zu tief angesetzt. Zwingend erforderlich ist zudem, dass auch Vorgaben hinsichtlich der täglichen Besetzung gelten. Im Grundsatz sind Stellenschlüssel massgeblich für die Sicherheit der Pflegeempfänger:innen und die Pflegequalität und daher eine langjährige Kernforderung der Pflegenden.
3.4.2	Wir erachten überbetriebliche oder kantonale Pools, insbesondere in der Langzeitpflege als sinnvoll. Dass aufgrund einer «Regulierungsfolgeabschätzung» auf weitergehende gesetzliche Ermöglichung verzichtet wurde, erachten wir als nicht nachvollziehbar.

2. Etappe zur Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)». Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege und Änderung des Gesundheitsberufegesetzes: Vernehmlassung

Allgemeine Bemerkungen

Bemerkung/Anregung

Grundsätzliche Bemerkungen zu der Umsetzung der 2. Etappe Pflegeinitiative:

Absicht der Pflegeinitiative und des Verfassungsartikels und damit auch der Stimmbevölkerung war und ist es, mittels eines umfassenden Pakets die Pflege zu stärken. Dies ist angesichts der zunehmenden Nachfrage nach Pflegeleistungen aufgrund der demografischen Alterung der Bevölkerung nicht nur unabdingbar für die Versorgungssicherheit, sondern vermindert auch die gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Kosten der sich anbahnenden Versorgungskrise in der Langzeitpflege und im Gesundheitswesen.

Wie im Verfassungsartikel vorgesehen, gilt es, dafür die Ausbildung von Pflege(fach)personen zu forcieren und mittels geeigneter Massnahmen die hohe Berufsausstiegsrate zu reduzieren. Gründe für die hohe Berufsausstiegsrate sind das erhöhte gesundheitliche Risiko der Arbeit in der Pflege, die Arbeitsbedingungen und -zeiten, welche sich nur schlecht mit einer gesunden Work-Life-Balance vereinbaren lassen sowie der allgemeine und alltägliche Mangel an Personal, welcher für die Beschäftigten zu einer erhöhten Belastung führt.

Die im BGAP vorgeschlagenen Massnahmen adressieren teilweise das gesundheitliche Risiko sowie die Arbeitsbedingungen. Klar ist dabei, dass es für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhebliche Investitionen benötigt. Die Pflegeheime sind heute chronisch defizitär, und auch die Krankenhäuser kämpfen mit erheblichen Verlusten. Die Abgeltung der jeweiligen Leistungen sowie die ergänzenden öffentlichen Mittel sind nicht ausreichend, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu finanzieren. Arbeitnehmendenverbände, Arbeitgeber und die Gesundheitsdirektorenkonferenz haben dies in ihrer gemeinsamen Erklärung von Mai 2023 festgestellt und Massnahmen vorgeschlagen.

Aus dieser Perspektive ist der Beschluss, Finanzierungsfragen bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags auszuklammern, unverständlich. Dies verhindert eine Implementierung besserer Arbeitsbedingungen durch das BGAP und zukünftiger Gesamtarbeitsverträge. Es ist aus unserer Perspektive zwingend notwendig, dass der Bund die Initiative buchstabengetreuer umsetzt und Vorgaben macht, wie die Kantone die Umsetzung der Massnahmen zu finanzieren haben.

Die Sicherstellung einer guten und zugänglichen Gesundheitsversorgung – insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung – liegt in der Verantwortung der öffentlichen Hand, und damit auch der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung. Dabei ist klar, dass die zusätzlichen Kosten durch die öffentliche Hand getragen werden müssen und nicht zusätzlich auf die Kopfprämien der Bevölkerung abgewälzt werden dürfen. Ein fair finanziertes, gut zugängliches Gesundheitswesen mit guten Arbeitsbedingungen trägt so letztendlich auch zum sozialen Ausgleich in der Schweiz bei.