

## **Zweite Etappe Pflegeinitiative: Stellungnahme des Vorstandes von Swiss Nurse Leaders einzelnen Beschlüssen und Anträgen der SGK-N zum Entwurf des Bundesrates (BGAP und Änderung GesBG)**

Der Bundesrat hat am 21. Mai 2025 die Botschaft zum Entwurf des neuen «Bundesgesetzes über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)» sowie zur Änderung des Gesundheitsberufegesetzes (GesBG) zuhanden des Parlaments verabschiedet. In der parlamentarischen Phase wird das Geschäft seit Sommer 2025 in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) behandelt. Die SGK-N hat zu beiden Vorlagen Beschlüsse gefasst und Anträge gestellt. Das Gesetz wird im Nationalrat in der Sondersession im April 2026 behandelt. Der Vorstand [Swiss Nurse Leaders](#) nimmt in diesem Papier Stellung zu einzelnen Beschlüssen und Anträgen der SGK-N zum Entwurf BGAP und zur Änderung des GesBG.

### **Unsere Perspektive**

Als Schweizerischer Verband der Pflegekader aus allen Versorgungsbereichen unterstützt Swiss Nurse Leaders alle Bestrebungen zur Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden und nachhaltigen Gesundheitsversorgung. Es ist ein Kernanliegen von Swiss Nurse Leaders, dass die Pflege, welche einen essenziellen Beitrag zur qualitativ hochstehenden und nachhaltigen Gesundheitsversorgung leistet, dafür ausgezeichnete Arbeitsbedingungen vorfindet. Die Arbeitsbedingungen sind wesentlich verantwortlich für die Verweildauer im Beruf und beeinflussen indirekt massgeblich die Qualität der Versorgung.

Als Verband der Pflegekader beurteilen wir die inhaltlichen Bestimmungen der beiden Gesetzesvorlagen bzw. die Beschlüsse der SGK-N insbesondere mit Blick auf die real zu erwartenden Verbesserungen für die Pflegenden, auf die Machbarkeit, auf die Auswirkungen auf die Versorgung sowie auf die möglichen Nebeneffekte der Massnahmen.:

### **Finanzierung:**

**Der Vorstand begrüsst es ausdrücklich, dass die SGK-N Lösungen für die Finanzierung der im BGAP vorgesehenen Massnahmen vorschlägt.**

Die Klärung der Finanzierung der Mehrkosten ist fundamental, damit die Umsetzung der Massnahmen nicht die angespannte finanzielle Situation der Betriebe weiter belastet und im Endeffekt Wirkungen haben wird, die den eigentlichen Absichten der Pflegeinitiative zuwiderlaufen (z.B. Senkung der Personalausstattung). Der Vorstand Swiss Nurse Leaders begrüsst den Vorschlag der Kommission, durch Übergangsbestimmungen die Finanzierung der Massnahmen in allen Versorgungsbereichen sicherzustellen, bis sie sich künftig in den Tarifen für stationäre und ambulante Behandlungen niederschlagen bzw. bis EFAS in Kraft tritt.

## **Inhaltliche Bestimmungen BGAP:**

Die Beurteilung der inhaltlichen Bestimmungen **hängt fundamental davon ab, ob die entsprechenden Mehrkosten tatsächlich vollumfänglich finanziert werden.** Falls dies nicht der Fall ist – was angesichts der angespannten finanziellen Situation im Gesundheitswesen sowie bei Bund und Kantonen ein realistisches Szenario ist - ist ein Grossteil der Massnahmen für die Betriebe schlicht nicht tragbar und wird unvermeidbar Leistungsabbau und Senkung der Personalausstattung zur Folge haben und somit die Gesundheitsversorgung gefährden.

Die nachfolgende Beurteilung der inhaltlichen Bestimmungen und der Beschlüsse der SGK-N nehmen wir ausdrücklich **unter der Prämisse vor, dass die Mehrkosten tatsächlich vollumfänglich finanziert werden.** Unter dieser Prämisse begrüsst der Vorstand Swiss Nurse Leaders einzelne Änderungen, die die SGK-N im Unterschied zum Entwurf des Bundesrates vorgenommen hat, bei anderen Massnahmen bevorzugt er die Variante des Bundesrates:

Im Einzelnen:

- **Wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 5):** Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Pflegenden möglichst gerecht zu werden, ist es aus Sicht des Vorstandes Swiss Nurse Leaders zentral, dass Flexibilität und Spielraum bei der Dienstplanung erhöht, und nicht eingeschränkt werden. Je nach Lebenssituation können diese Bedürfnisse unterschiedlich ausgestaltet sein und sich auch als 6-Tage-Woche mit anschliessender längerer Kompensationszeit äussern. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden, schränkt diese Flexibilität ein. Sie reduziert auch den Spielraum, für überlappende Dienste und Gleitzeiten. Diese sind essenziell, um Stress herauszunehmen und die Behandlungskontinuität zu sichern. Entsprechend begrüsst Swiss Nurse Leaders den Antrag der SGK-N die Reduktion von 50 auf 45h wöchentliche Höchstarbeitszeit aus dem BGAP zu streichen. Die explizite Förderung von flexiblen, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmten Arbeitszeitmodellen erachten wir als deutlich zielführender als die Einschränkung durch starre Regulierungen.
- **Wöchentliche Normalarbeitszeit (Art. 6):** Die SGK-N will die Normalarbeitszeit auf max. 42 Stunden festlegen, ohne dem Bundesrat die Kompetenz einzuräumen, diese bis auf 40 Stunden zu senken. Aus Sicht des Vorstandes Swiss Nurse Leaders ist eine allfällige Senkung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 40h mit dem aktuell herrschenden Fachkräftemangel nicht vereinbar und würde die Patientenversorgung gefährden. Es muss im Ermessensspielraum der jeweiligen Betriebe liegen, die wöchentliche Normalarbeitszeit nach Möglichkeit zu senken. Der Vorstand Swiss Nurse Leaders begrüsst die Empfehlung der SGK-N die Kompetenzen des Bundesrats diesbezüglich einzuschränken.

- **Ausgleich von Überstunden (Art. 7):** Bundesrat und SGK-N schlagen vor, Überstunden durch einen Zuschlag von mindestens 25 Prozent auszugleichen, die SGK-N streicht aber den vom Bundesrat vorgeschlagenen Vorrang des Ausgleichs durch Freizeit. Da in vielen Betrieben bereits heute der Überstundenkompensation Vorrang gegenüber einer Auszahlung gegeben wird, ist durch die Streichung dieses Passus aus dem Art. 7 unseres Erachtens keine wesentliche Veränderung der Situation zu erwarten. Eine Ausgleichszahlung von mindestens 25% für Überstunden<sup>1</sup> stellt, unter der Prämisse, dass die Mehrkosten tatsächlich vollumfänglich finanziert werden können, eine tatsächliche Verbesserung dar, die wir unterstützen. (Zu berücksichtigen ist allerdings, dass eine entsprechende Regelung ausschliesslich für die Pflege in vielen Fällen eine Ungleichbehandlung gegenüber weiteren im Betrieb tätigen vergleichbaren Berufsgruppen bedeutet.)
- **Ausgleich der Sonn- und Feiertagsarbeit (Art. 9):** Sofern die Finanzierung der Umsetzung der Massnahmen gesichert ist, spricht sich der Vorstand Swiss Nurse Leaders für den vom Bundesrat vorgeschlagenen Lohnzuschlag von mindestens 50% für Sonn- und Feiertagsarbeit. (Die SGK-N sieht einen Zuschlag von 25% vor.) Ein Zuschlag von 50% bedeutet eine echte Verbesserung Arbeitsbedingungen gegenüber der heutigen Situation und honoriert den belastenden Einsatz im 365-Tage-Schicht-Betrieb. (Auch hier stellt sich allerdings die Problematik der Gleichbehandlung weiterer im Betrieb tätiger vergleichbarer Berufsgruppen.)
- **Anrechnung und Ausgleich von Bereitschafts- und Pikettdienst (Art. 12):** Die SGK-N beantragt, den Bundesrat lediglich zu ermächtigen, den Ausgleich dieser Dienste festzulegen und nicht, inwieweit diese als bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Realitäten der Leistungserbringer befürwortet der Vorstand Swiss Nurse Leaders die von der SGK-N vorgeschlagene Beschränkung der Kompetenzen des Bundesrates auf die Festlegung des Ausgleichs dieser Dienste.
- **Ankündigung von Dienstplänen und Bereitschafts- und Pikettdiensten (Art. 13):** Die frühzeitige Ankündigung von Dienstplänen und die Einschränkung von kurzfristigen Änderungen gegenüber den angekündigten Plänen verbessert zweifellos die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Pflegenden. In der angespannten finanziellen Situation stehen die Pflegekader jedoch unter grossem Druck, die Kosten für Ausgleichszahlungen möglichst tief zu halten. Je umfangreicher Ausgleichszahlungen für Abweichungen von angekündigten

---

<sup>1</sup> D.h. für Stunden, die über die vertraglich festgesetzte Zeit hinausgehen, aber im Gegensatz zur Überzeit unter der wöchentlichen Höchstarbeitszeit liegen

Dienstplänen ausfallen, umso höher ist das Risiko, dass die Dienste unterbesetzt bleiben. Swiss Nurse Leaders spricht sich deshalb aus Gründen der Versorgungssicherheit im Unterschied zur SGK-N-Antrag für die Bundesratsvariante aus.

- **Bedarfsgerechte Personaldotation:** Eine bedarfsgerechte Personaldotation ist erwiesenermassen entscheidend für die Qualität der Versorgung (z.B. Senkung der Mortalitätsrate)<sup>2</sup> und, ebenso erwiesenermassen, ein zentraler Faktor in Bezug auf die Gesundheit bzw. die Arbeitsbelastung des Pflegepersonals.<sup>3</sup> Eine verbindliche gesetzliche Vorgabe zur Personalausstattung, wie Minderheiten der SGK-N fordern, lehnen wir jedoch ab. Eine bedarfsgerechte Personaldotation ist dynamisch und muss eine Vielzahl von Parametern berücksichtigen, denen starre Vorgaben nicht gerecht werden. Vorgaben, aber auch offizielle Empfehlungen, können Druck in zwei Richtungen erzeugen: Druck nach Erhöhung der Personalausstattung («upgrade»), aber auch Druck nach unten («race to bottom»). Angesichts der angespannten finanziellen Situation der Mehrheit der Leistungserbringer ist der Druck eines «Benchmarks nach unten» real, mit entsprechenden negativen Folgen auf die Qualität der Versorgung und der Gesundheit des Pflegepersonals. Sehr hilfreich aus Sicht von Swiss Nurse Leaders ist jedoch perspektivisch die Erarbeitung eines differenzierten Modells zur Berechnung einer bedarfsgerechten Personalausstattung für den betriebsinternen Gebrauch, dies auf der Grundlage von belastbaren, validierten Daten.

### **Regelung Pflegeexpert:in in Advanced Practice Nursing (APN) im GesBG:**

Der Vorstand von Swiss Nurse Leaders unterstützt den Beschluss der SGK-N wie vom Bundesrat vorgeschlagen, ausschliesslich den Masterabschluss als Voraussetzung zur Berufsausübung als Pflegeexpertin APN / Pflegeexperte APN zuzulassen, ausdrücklich. Nur der Master of Science in Advanced Practice Nursing ermöglicht es, sowohl den Anforderungen der Praxis und den Qualitätsstandards gerecht zu werden als auch die Sicherheit zu gewährleisten. Advanced Practice Nursing erfordert ein Niveau an theoretischen Kenntnissen und praktischen Kompetenzen, das nur durch den Master of Science (MSc) gewährleistet werden kann.

---

<sup>2</sup> So konnte die z.B. die im Juli 2024 veröffentlichte Studie von Lacaster/Muir/Sloane/McHugh/Aiken aufzeigen, dass eine Verringerung der Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen um 10 Prozentpunkte mit einem um 7% höheren Mortalitätsrisiko verbunden war: [Alternative Models of Nurse Staffing May Be Dangerous in High-Stakes Hospital Care - PubMed](#)

<sup>3</sup> Vgl. z.B. die Studie RN4CAST: [Nurse forecasting in Europe \(RN4CAST\): Rationale, design and methodology - PubMed](#)

Der Vorstand Swiss Nurse Leaders hofft, dass sich das Parlament bei der weiteren Ausarbeitung des Gesetzes für eine solide und faire Finanzierungslösung einsetzt und auf Regulierungen mit unerwünschten Nebenwirkungen verzichtet.

Bern, April 2026 /Vorstand Swiss Nurse Leaders

Kontakt: [info@swissnurseleaders.ch](mailto:info@swissnurseleaders.ch)