SWISS NURSE LEADERS

Ihre Spitäler
Vos hôpitaux
I vostri ospedali

Bern, 4. November 2026

An die Mitglieder der SGK-S

25.054 Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Frau Ständerätin, sehr geehrter Herr Ständerat

Am 1. und 2. September 2026 hat Ihre Kommission die Beratungen zum Geschäft 25.054 «BRG. Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP) sowie Änderungen des Gesundheitsberufegesetzes (GesBG)» aufgenommen und an dieser sowie der nachfolgenden Sitzung vom 19./20. Oktober 2026 erste Beschlüsse gefasst. Im Hinblick auf die Fortsetzung der Beratungen am 9./10. November 2026 hat Ihre Kommission die Verwaltung beauftragt, verschiedene Punkte zu klären, unter anderem die Folgen einer Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 auf 45 Stunden.

Swiss Nurse Leaders, der Schweizerische Verband der Führungskräfte in der Pflege, und H+ Ihre Spitäler lehnen eine Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 auf 45 Stunden entschieden ab. In einem 24/7 Betrieb mit Schichtarbeit, gesetzlich vorgeschriebenen Zeitzuschlägen für Nacht- und Wochenendarbeit, obligatorischen Ruhezeiten etc. führt eine Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Praxis zu noch rigideren Planungsbedingungen mit negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, was nicht im Interesse der Pflegenden und der Gesundheitsversorgung sein kann. Sie wäre zudem mit hohen Mehrkosten verbunden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist entscheidend für die Verweildauer im Beruf, was durch diverse Studien bestätigt wird (vgl. SCOHPICA). Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bedingt, dass individuelle Bedürfnisse bei der Dienstplanung berücksichtigt werden können und/oder flexible, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasste Arbeitszeitmodelle angeboten werden (siehe z.B. Bülacher Modell). Beides ist nur möglich, wenn bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ein gewisser Spielraum besteht. Durch die Senkung der Höchstarbeitszeit von 50 auf 45 Stunden wird dieser Spielraum massiv eingeschränkt. Dies kann anhand folgender Beispiele illustriert werden:

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

- **Keine längeren Erholungszeiten möglich, auch nicht nach Nachtdiensten**

  Bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden können Mitarbeitende mit einem 100%-Pensum bei einem Normaldienst von rund 8 Std. innerhalb einer Woche maximal fünf Normaldienste übernehmen und zwei Tage frei. Sechs aufeinanderfolgende Schichten mit anschliessender längerer Erholungszeit wären nicht mehr möglich, entsprechen aber einem realen Bedürfnis der Mitarbeitenden (unabhängig vom Pensum). Längere Erholungszeiten wären auch nach einem Nachtdienst nicht mehr möglich, was für die Erholung aber entscheidend ist.

- **Zerstückelte Arbeitspläne oder längere Schichten häufen sich**

  Nicht alle Institutionen planen mit 8 Stunden-Normalschichten. Gerade in der Westschweiz oder auch in der Psychiatrie betragen Normalschichten häufig 12 Stunden. Bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden können maximal drei Tagschichten geplant werden. Dies wird zu Minusstunden, zerstückelten Arbeitsplänen, verlängerten Schichten oder zuschlagspflichtiger Überzeit führen.

- **Die Planung von 100%-Pensen wird erschwert**

  Generell wären Mitarbeitende mit 100%-Pensen aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Vorgaben bezüglich Nachtarbeit, Zeitzuschläge, obligatorische Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit) kaum mehr auf die nötigen Soll-Stunden planbar. Daraus resultieren Minusstunden, welche aufgrund der reduzierten wöchentlichen Höchstarbeitszeit kaum ausgeglichen werden können, ausser durch Überzeit. Letztere ist gesetzlich limitiert und wäre bereits ab >45h zuschlagspflichtig, was die Kosten für die Einrichtungen deutlich erhöhen würde. Die Folge davon wären voraussichtlich Pensenreduktionen, Lohneinbussen für die Betroffenen und insgesamt eine Ressourcenminderung.

- **Kurzfristiges Einspringen wird erschwert, erhöhter Rückgriff auf Temporär-Personal notwendig**

  Das kurzfristige Übernehmen von Diensten bei ungeplanten Arbeitsspitzen oder Ausfällen würde bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden quasi verunmöglicht, da damit oft die Höchstarbeitszeit überschritten würde. Diese Dienste müssten durch Temporäre oder Poolmitarbeitende übernommen werden, was ebenfalls handfeste finanzielle Folgen mit sich bringt.

Fazit: Auf den ersten Blick mag eine Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit als eine Verbesserung für die Pflegenden erscheinen. In der Praxis wäre wie oben aufgezeigt das Gegenteil der Fall. Sie würde zu noch rigideren Planungsbedingungen führen, die als Planungskriterien praktisch nur noch das Einhalten der rechtlichen Vorgaben zulassen. Dies gilt bereits bei einer Senkung auf 46, 47 oder 48 Stunden. Eine Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit trägt deshalb aus unserer Sicht nicht zu einer

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. **Die explizite Förderung von flexiblen, auf die Lebenssituationen von Mitarbeitenden abgestimmten Arbeitszeitmodellen ist deutlich zielführender als die Einschränkung durch starre Regulierungen**.[1]

Die Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (wie auch weitere Massnahmen) ausschliesslich für eine Berufsgruppe ist aus Arbeitgebersicht auch aus Gründen der Ungleichbehandlung problematisch. So arbeiten z.B. Pflegefachpersonen und weitere Berufsgruppen wie Hebammen und medizin-technische Fachpersonen im Schichtdienst auf der gleichen Station zusammen. Unterschiedliche wöchentliche Höchstarbeitszeiten für verschiedenen Berufsgruppen sind nicht zu rechtfertigen, belasten die Zusammenarbeit und hätten mit grosser Wahrscheinlichkeit juristische Folgen.

Hinzukommt, dass die Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit hohe Mehrkosten zur Folge hätte (4,5% des Personalaufwands der Spitäler resp. 1,3% ihres Umsatzes[2]), deren Finanzierung im BGAP zwingend zu regeln wäre.

Die unterzeichnenden Organisationen empfehlen der SGK-S aus den genannten Gründen **dem Nationalrat zu folgen und Art. 5 des Entwurfs des Bundesgesetzes über die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu streichen.**

Darüber hinaus bekräftigen die Unterzeichnenden die weiteren gemeinsamen Anliegen und Empfehlungen bezüglich BGAP und GesBG:

- Keine Massnahme ohne Regelung der Finanzierung;
- Keine gesetzlichen Vorgaben zur Personalausstattung;
- Ablehnung der Verpflichtung zur Verhandlung von GAV;
- Präzisierung zur Entlöhnung von Pausen;
- Ausschliesslich der Masterabschluss ist als Voraussetzung zur Berufsausübung als Pflegeexpertin/Pflegeexperte Advanced Practice Nurse (APN) zuzulassen, mit einer Regelung betreffend verkürzte Passerelle zum Bachelor FH für Absolventinnen HF Pflege.

Gerne verweisen wir dazu auf das Schreiben vom 26.08.2026 an die SGK-S und bitten Sie höflich, die Anliegen in den weiteren Beratungen zu berücksichtigen. Mit Nachdruck bitten wir Sie insbesondere, sich im Rahmen der parlamentarischen Beratungen für eine

[1] Die Evaluation des Bülacher Modells zeigt eine deutliche Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, Kostenersparnis und weniger Fluktuation: Ein Jahr «Bülacher Modell» - Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit, Kostenersparnis und weniger Fluktuation | Spital Bülach

[2] Die geschätzten Mehrkosten beruhen auf einer Befragung der Spitäler von Herbst 2025 und umfassen in erster Linie den Ausgleich für Überzeit ab >45h. Kosten für zusätzlichen Einsatz von Temporärpersonal sind dabei noch nicht eingerechnet.

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

praktikable und vollumfänglich finanzierte Umsetzung der zweiten Etappe der Pflegeinitiative einzusetzen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Swiss Nurse Leaders

Hans-Peter Wyss
Co-Präsident

Gabi Brenner
Co-Präsidentin

Barbara Zosso
Geschäftsführerin

H+ Ihre Spitäler

Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

Sandra Rickenbacher-Läuchli
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiterin Geschäftsbereich Politik

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch