

**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 : Pflegeberufsverband SBK Sektion Graubünden

Abkürzung der Firma / Organisation : SBK Graubünden

Adresse : La Nicca Strasse 17

Kontaktperson : Renate Rutishauser

Telefon : 076 509 24 22

E-Mail : [praesidium@sbk-gr.ch](mailto:praesidium@sbk-gr.ch)

Datum : 25.06.24

**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](mailto:gever@bag.admin.ch) sowie [pflege@bag.admin.ch](mailto: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**

|  |          |
|--|----------|
| <b>Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP) .....</b> | <b>3</b> |
| <b>Gesundheitsberufegesetz (GesBG, SR 811.21) .....</b>                    | <b>6</b> |
| <b>Erläuternder Bericht (Gesamterläuterungen) .....</b>                    | <b>7</b> |
| <b>Allgemeine Bemerkungen .....</b>  | <b>8</b> |

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

| <b>Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)</b> |      |      |   |
|--|------|------|---|
| Art.   | Abs. | Bst. | Bemerkung/Anregung  |
|  |      |      | <p>Generelle Bemerkungen: Wir sind erfreut, dass wichtige Aspekte ins Gesetz aufgenommen werden sollen. Jedoch wird dieses keine Wirkung entfalten können, wenn nicht gleichzeitig die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Mit Annahme der Initiative hat sich die Bevölkerung auch für eine angemessene Abgeltung der Pflege ausgesprochen. Fehlt diese, werden sich die Institutionen des Gesundheitswesens gezwungen sehen, andernorts- vermutlich wiederum bei den Mitarbeitenden- zu sparen. Besonders gefährdet würde dadurch eine andere nicht berücksichtigte Forderung der Initiative: die anforderungsgerechte Personaldotation, wodurch Pflegequalität und Patientensicherheit gefährdet würden.</p> <p><b>Antrag:</b> Einfügen zusätzlicher Artikel «Finanzierung». Darin sollen die Kantone verpflichtet werden, eine Kostenfolgeabschätzung über die Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Sodann soll von Bund und Kantonen ein Finanzierungsmodell erarbeitet werden, mit welchem die Verbesserungen zugunsten der Pflege gewährleistet.</p> |
| 1  | 2    |      | <b>Antrag:</b> Ergänzen mit «Es soll dazu beitragen, die Attraktivität des Pflegeberufs und die Berufsverweildauer zu erhöhen.»   |
| 2  | 1,2  |      | Es ist begrüssenswert, dass hier über die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes hinausgegangen wird und vor allem auch, dass die in Ausbildung befindlichen Personen einbezogen sind. Denn die Berufsverweildauer definiert sich oft schon sehr früh.  |
| 3  | 1    | a    | <b>Antrag:</b> Streichen von Art. 3 Abs. 1 litt.a sowie Abs.2. Auch die Arbeitgeber dieser Institutionen sollten einer GAV- Verhandlungspflicht unterstellt werden. Die dort tätigen Mitarbeitenden sollten mindestens ebenfalls in den Genuss der Schutzvorschriften des BGAP gelangen.  |
| 3  | 3    |      | Es ist wichtig zu betonen, dass das mittlere Pflegekader nicht von dieser Ausnahme betroffen ist und auch nicht davon betroffen sein soll.  |
| 5  |      |      | Wir begrüssen ausdrücklich die Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, ist dies aktuelle von 50 Wochenstunden doch zu einem grossen Teil für Erschöpfung und das Verlassen des Berufs mitverantwortlich.   |
| 5  | 3    |      | Hier unterstützen wir die dem Bund zufallende Kompetenz, allenfalls einen höheren Mindestausgleich festzulegen. Dass dazu gemäss Art. 16 die Sozialpartner angehört werden sollen, ist eine wesentliche Ergänzung hierzu.   |

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

|    |         |  |
|----|---------|--|
| 6  |         | Die Festlegung einer Normalarbeitszeit im Gesetz ist ebenfalls unterstützenswert. Da dieser Artikel wie auch weitere einseitig zwingend ist, ermöglicht er weitergehende Regelungen zwischen den Sozialpartnern.   |
| 10 |         | Viele Institutionen- auch in Graubünden anerkennen Umkleidezeit inzwischen als Arbeitszeit. Berücksichtigen könnte man darüber hinaus auch die Zeit, die Spitexmitarbeitende teilweise immer noch für die Pflege ihrer Berufskleidung aufwenden müssen. Generell gibt es keinen Grund die investierte Zeit geringer zu entlönnen als die übrige Arbeitszeit, die sich ja aus einer Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten zusammensetzt.     |
| 11 |         | <b>Präzisierungsantrag:</b> «Diese Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit.» Wenn eine Pause nicht weg vom Arbeitsplatz und störungsfrei bezogen werden kann, ist eine echte Erholung nicht möglich.  |
| 12 |         | Die Pikettdienste der Pflege werden bis anhin äusserst ungenügend entschädigt, besonders wenn man diese mit einigen anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen vergleicht. Es braucht deshalb dringlich eine deutliche Korrektur nach oben. Wo immer möglich ist darüber hinaus zugunsten von geregelter Präsenzzeit ganz auf Pikettdienste <sup>1</sup> zu verzichten. Viele Pflegenden sind bereits durch den Schichtdienst stark belastet. |
| 13 | 1 und 2 | Dies ist ein zentraler Punkt hinsichtlich der Lebenswirklichkeit von Pflegefachpersonen. Neben einer geregelten Einsatzzeit im Beruf sollte auch eine angemessene Regelung des Privatlebens und weiterer Verpflichtungen möglich sein.<br><br>Eine Vorankündigungszeit von vier Wochen kann nur das absolute Minimum sein. Kompetent und vorausschauend kann eine Dienstplanung auch längerfristig erstellt werden.                          |

### 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                          |

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

|  |   |
|--|---|
|  | Auch wenn mit Variante 1 möglicherweise die Bereitschaft der Arbeitgeber wächst, einen GAV abzuschliessen zu wollen, entsteht doch die Gefahr, dass diese in den Verhandlungen starken Druck auf die Sozialpartner ausüben würden, schlechteren Konditionen zuzustimmen, als sie das BGAP vorsieht. |
|--|---|

| <b>Fazit</b>                        |  |
|-------------------------------------|--|
| <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**

| <b>Gesundheitsberufegesetz (GesBG, SR 811.21)</b> |             |             |  |
|---|-------------|-------------|--|
| <b>Art.</b>                                       | <b>Abs.</b> | <b>Bst.</b> | <b>Bemerkung/Anregung</b>  |
| 2   | 2a          | 9           | <b>Präzisierungsvorschlag: Master of Science mit klinischer Ausrichtung</b> «Masterstudiengang in Advanced Practice Nursing» ist unpräzise.  |
| 12  | 2           | 9           | Wir sprechen uns dezidiert für die Variante 2 aus, denn nur der Master of Science in Pflege mit klinischer Ausrichtung kommt für uns als erforderlicher Bildungsabschluss für die kantonale Berufsausübungsbewilligung für die Pflegeexpertin, den Pflegeexperten APN in Frage. Dies entspricht zudem der internationalen Entwicklung, wie der erläuternde Bericht ebenfalls ausführt. |

| <b>Bevorzugte Variante zu Art. 12 GesBG</b> |  |
|---|--|
| <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 checked="" type="checkbox"/>         | Variante 2: Nur der Master in Advanced Practice Nursing berechtigt zum Erwerb der Berufsausübungsbewilligung als Pflegeexpertin bzw. Pflegeexperte APN   |

| <b>Fazit</b>                        |   |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/>            | Zustimmung                                    |
| <input checked="" 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**

| <b>Erläuternder Bericht (Gesamterläuterungen)</b> |   |
|---|---|
| <b>Kapitel-Nr.</b>                                | <b>Bemerkung/Anregung</b>   |
| Übersicht   | Als einen zentralen Faktor für die vorzeitigen Berufsaustritte erachten wir die Frustration darüber, den Anforderungen des Berufs, den eigenen ethischen Wertvorstellungen sowie den Erwartungen der Anvertrauten nicht (mehr) entsprechen zu können. Es ist zentral, den in der Pflege tätigen Personen ihren Handlungsspielraum zurückzugeben. Eine angemessene Personaldotation, Zeit, sowie eine förderliche Führungskultur sind hierfür unverzichtbare Elemente. |
| 1.2.  | Es mag paradox scheinen, angesichts der vielen vakanten Stellen eine angemessene Personaldotation zu verlangen. Eine solche ist aber unverzichtbar, wenn die Situation nachhaltig verbessert werden soll. Bleibt eine solche aus, nehmen Fluktuation der Pflegenden sowie die Gefährdung von Pflegeempfänger:innen zu.  |
| 3.3.3.  | Wir begrüßen die Absicht, die Finanzierung von APN- Leistungen im ambulanten und Langzeitbereich prüfen zu wollen. Das Ziel muss eine Tarifierung sein.   |
| 3.4.1.  | Es gibt genügend Evidenz durch Studien, auch aus der Schweiz, die die Bedeutung einer anforderungsgerechten Personalausstattung hinsichtlich Komplikationen, Mortalität u.a.belegen. Und natürlich liessen sich Kriterien festlegen, die für den einzelnen Versorgungs- und Patient:innenbedarf anzuwenden wären.   |

## 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

Wir anerkennen, dass der Bund die Umsetzung der Initiative in einem für Schweizerische Verhältnisse raschen Tempo umsetzen will. So treten die Ausbildungsoffensive und die eigenständige Abrechnung von Pflegeleistungen bereits im Juli 2024 in Kraft.

Von Anfang an haben wir jedoch betont, dass die Initiative eine Gesamtheit darstellt, eine Ausbildungsoffensive ohne Erhöhung der Berufsverweildauer jedoch verpufft. Die Berufsverweildauer erhöhen wir wiederum durch zwei Elemente: eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, dazu gehören integral Gesamtarbeitsverträge sowie die mit der Initiative geforderte anforderungsgerechte Personalausstattung. Nur mit einer solchen kann das Ziel einer Pflege von hoher Qualität gesichert werden.

Wesentlich ist auch die Reglementierung von Masterstufe und Rolle der Pflegeexpert:in.

Die meisten Gesundheitseinrichtungen leiden chronisch an Unterfinanzierung und wären nicht in der Lage, die angestrebten Verbesserungen umzusetzen. Es bestünde das realistische Risiko, dass an anderer Stelle gespart würde, was die Umsetzung der Initiative ad absurdum führen würde. Denn gespart würde mit Sicherheit wiederum am Personal.

Deshalb beharren wir für unsere Initiative auf den Elementen:

1. Bedarfsgerechte Personalausstattung
2. Deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen
3. Angemessene Finanzierung der Pflegeleistungen
4. Reglementierung der Masterstufe und der Rolle der Pflegeexpert:in APN

Berücksichtigt wurden in der Vernehmlassung lediglich die Punkte 2 und 4, die vernachlässigten Aspekte 1 und 3 müssen zwingend noch eingebracht werden.