



Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)

Vorentwurf vom
8. Mai 2024

vom ...

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf die Artikel 110 Absatz 1 Buchstaben a und b sowie 122 Absatz 1 der
Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom ...²,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Dieses Gesetz bezweckt, im Bereich der Pflege:

- den Schutz der Arbeitnehmenden zu erhöhen;
- die Arbeitsbedingungen zu verbessern;
- die Sozialpartnerschaft zu fördern.

² Es soll dazu beitragen, dass die Verweildauer im Beruf zunimmt.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Dieses Gesetz gilt für:

- Arbeitgeber, die in der Pflege tätige Arbeitnehmende beschäftigen, einschliesslich entsprechender Verleiher nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 1989³ (AVG);
- in der Pflege tätige Arbeitnehmende, die von Arbeitgebern nach Buchstabe a beschäftigt werden.

² Als in der Pflege tätige Arbeitnehmende gelten:

SR

- SR 101
- BBl 2024 ...
- SR 823.11

- a. Personen, die Pflegeleistungen insbesondere in den Bereichen Krankheit, Unfall oder Invaliderität 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 Pflegeleistungen unterstützen.

³ Der Bundesrat bezeichnet die Pflegeleistungen.

Art. 3 Ausnahmen

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.

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

³ Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, können im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden.

Art. 4 Verhältnis zu anderen Erlassen

Soweit dieses Gesetz bessere Arbeitsbedingungen vorsieht, geht es anderen Erlassen von Bund, Kantonen und Gemeinden vor.

2. Abschnitt: Arbeitsbedingungen

Art. 5 Wöchentliche Höchstarbeitszeit und Ausgleich von Überzeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁴ (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.

Art. 6 Wöchentliche Normalarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt zwischen 38 und 42 Stunden.

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.

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.

Art. 8 Ausgleich von Nachtarbeit

¹ Der Ausgleich für Nachtarbeit bemisst sich nach Artikel 17*b* ArG⁵.

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

Art. 9 Ausgleich der Sonn- und Feiertagsarbeit

¹ Der Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit bemisst sich nach Artikel 20 ArG⁶.

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

Art. 10 Umkleidezeit

¹ Ist aus betrieblichen Gründen eine Umkleidung am Arbeitsplatz erforderlich, so gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.

² Die Umkleidezeit ist angemessen abzugelten.

Art. 11 Mindestdauer und Entlöhnung von Pausen

¹ Die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen richtet sich nach Artikel 15 Absatz 1 ArG⁷.

² Die Pausen gelten als bezahlte Arbeitszeit.

⁵ SR 822.11

⁶ SR 822.11

⁷ SR 822.11

Art. 12 Anrechnung und Ausgleich von Bereitschafts- und Pikettdienst

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

Art. 13 Ankündigung von Dienstplänen und Bereitschafts- und Pikettdiensten

¹ Dienstpläne einschliesslich der geplanten Pikett- und Bereitschaftsdienste müssen den Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen im Voraus angekündigt werden.

² 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.

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 unter Berücksichtigung 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 dem AVG⁸ beschäftigt werden.

Art. 14 Anhörung der Sozialpartner

Der Bundesrat erlässt die Vorschriften, die nach den Artikeln 5–9, 12 und 13 in seinen Kompetenzbereich fallen, nach Anhörung der Sozialpartner.

Variante 1 zu Art. 15:**Art. 15** Abweichungen

¹ Von den in den Artikeln 5–13 geregelten Arbeitsbedingungen kann zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden; zu ihren Ungunsten kann davon nur im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen abgewichen werden, die:

- a. zu sämtlichen in den Artikeln 5–13 genannten Arbeitsbedingungen eine Regelung enthalten; und
- b. von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche, der Region oder des Betriebs unterzeichnet sind.

⁸ SR 823.11

² Zwingende Bestimmungen anderer Erlasse des Bundes und der Kantone bleiben vorbehalten.

Variante 2 zu Art. 15:

Art. 15 Abweichungen

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.

3. Abschnitt: Gesamtarbeitsverträge

Art. 16

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

² Sie müssen die Öffentlichkeit jährlich über den Stand der Verhandlungen informieren.

4. Abschnitt: Vollzug

Art. 17 Aufgaben der Kantone

Der Vollzug dieses Gesetzes obliegt den kantonalen Vollzugsbehörden nach Artikel 41 ArG⁹.

Art. 18 Aufgaben des Bundes

¹ Der Bund übt die Oberaufsicht über den Vollzug dieses Gesetzes durch die Kantone aus. Er kann den kantonalen Vollzugsbehörden Weisungen erteilen.

² Die Aufgaben des Bundes obliegen dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Art. 19 Klagerecht der Arbeitnehmerverbände

Organisationen, die seit mindestens zwei Jahren bestehen und nach ihren Statuten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen von Arbeitnehmenden wahren, haben ein selbstständiges Klagerecht auf Feststellung einer Verletzung dieses Gesetzes.

Art. 20 Verwaltungssanktionen

¹ Die zuständige kantonale Vollzugsbehörde kann bei Verstössen gegen die Artikel 5–13 eine Verwaltungssanktion bis 30 000 Franken aussprechen.

⁹ SR 822.11

² Sie kann den fehlbaren Arbeitgebern die Kontrollkosten ganz oder teilweise auferlegen.

³ Sie stellt dem SECO ihre Verfügung zur Kenntnis zu.

⁴ Das SECO führt eine Liste der Unternehmen, gegen die in einer rechtskräftigen Verfügung eine Sanktion verhängt worden ist. Diese Liste ist öffentlich.

Art. 21 Anwendbare Bestimmungen des Arbeitsgesetzes

Für den Vollzug dieses Gesetzes gelten zudem die folgenden Bestimmungen:

- a. für die Schweigepflicht und die Datenbekanntgabe: Artikel 44–44b ArG¹⁰;
- b. für die Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden: Artikel 45–48 ArG;
- c. für Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen: Artikel 50–52 und 54 ArG;
- d. für Beschwerden gegen Verfügungen der kantonalen Behörde: Artikel 56 ArG.

5. Abschnitt: Kantonale Kommissionen im Bereich der Pflege

Art. 22 Konstituierung

¹ Die Kantone verfügen im Bereich der Pflege über je eine Kommission. Sie können gemeinsam eine Kommission bilden.

² Die Kommissionen müssen aus gleich vielen Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie des Kantons bestehen.

³ Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände können ihre Vertreterinnen und Vertreter den Kantonen zur Wahl vorschlagen.

Art. 23 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.

¹⁰ SR 822.11

6. Abschnitt: Evaluation

Art. 24

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 5–13, 15 und 16, 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 Regelungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege.

² Das BAG kann sich dabei auf die Beobachtungen der Kommissionen nach Artikel 23 abstützen.

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

7. Abschnitt: Strafbestimmung

Art. 25

¹ Wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit (Art. 5–13) vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

² Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974¹¹ ist anwendbar.

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 26 Änderung eines anderen Erlasses

Das ArG¹² wird wie folgt geändert:

Art. 9 Abs. 1 Bst. a

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, für in der Pflege tätige Arbeitnehmer nach dem Bundesgesetz vom

¹¹ SR 313.0

¹² SR 822.11

...¹³ über die Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;

Art. 27 Übergangsbestimmung

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.

Art. 28 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

¹³ AS ...