

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 : swissstaffing
Abkürzung der Firma / Organisation :
Adresse : Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf
Kontaktperson : Myra Fischer-Rosinger, Direktorin
Telefon : 044/388.95.40
E-Mail : myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch
Datum : 28. August 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 pflge@bag.admin.ch

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Inhaltsverzeichnis

Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP).....	3
Gesundheitsberufegesetz (GesBG, SR 811.21).....	9
Erläuternder Bericht (Gesamterläuterungen).....	11
Allgemeine Bemerkungen.....	12

Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP)

Art.	Abs.	Bst.	Bemerkung/Anregung
2	1	a	<p>Unter den Geltungsbereich des Gesetzes sollen gemäss diesem Artikel auch Verleiher nach AVG fallen. Verleiher nach AVG sind rechtlich gesehen auch Arbeitgeber.</p> <p>swissstaffing ist grundsätzlich damit einverstanden, dass die Personalverleih die Arbeitsbedingungen dieses Gesetzes übernehmen müssen.</p> <p>Wenn das Gesetz aber auch für Verleiher anwendbar sein soll, dann muss klar geregelt werden, in welchem Verhältnis es zum GAV Personalverleih steht und auch in welchem Verhältnis ein neuer GAV gestützt auf Art. 16 BGAP zum GAV Personalverleih stehen würde. Abweichungen zu Gunsten und zu Ungunsten des Arbeitnehmenden müssen im GAV Personalverleih auch möglich sein (siehe Bemerkung zu Art. 4 und 15 BGAP unten).</p> <p>In diesem Zusammenhang soll nicht vergessen werden, dass für entliehenes Pflegepersonal durch das AVG und seine Verordnung bereits spezielle Vorschriften zur Anwendung gelangen. Besonderen Schutz und bessere Anstellungsbedingungen erfährt das entliehene Pflegepersonal sodann auch seit Jahren durch den schweizweit allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (nachfolgend GAV-Personalverleih).</p>
4			<p>Gemäss Art. 4 BGAP wird der Vorrang dieses Gesetzes vor anderen Erlassen von Bund, Kantonen und Gemeinden statuiert, sofern es bessere Arbeitsbedingungen vorsieht. Diese Bestimmung bezieht sich nach unserem Verständnis weder auf die nicht allgemeinverbindlichen noch auf die allgemeinverbindlich erklärten GAVs. Mit anderen Worten ist im Art. 4 BGAP kein Vorrang vor divergierenden allgemeinverbindlich erklärten GAVs vorgesehen.</p> <p>Falls Art. 4 BGAP aber doch einen solchen Vorrang vor ave GAV vorsehen würde, sind wir klar der Ansicht, dass diese Bestimmung zu streichen ist. Die sozialpartnerschaftlichen GAVs stellen ein in sich kohärentes System dar, wobei an einer Stelle arbeitgeberfreundlicher und dafür an anderer Stelle arbeitnehmerfreundlicher entschieden wurde. Wenn nun punktuell einzelne Bestimmungen vom BGAP Vorrang erhalten würden, die via Verordnung eingeführt würden, kann dies ganze GAV Gebilde aus den Gleichgewicht bringen und gefährden oder die Aushandlung neuer GAVs erschweren. Dies muss unbedingt vermieden werden. Soweit aus einer bundesgesetzlichen Regelung explizit via GAV Abweichungen vorgesehen werden können und auch vorgenommen wurden, kann unseres Erachtens nun nicht durch dieses neue Bundesgesetz ein spezifischer Vorrang für einzelne Regelungen vorgesehen werden.</p> <p>Aus Sicht von swissstaffing ist ein Vorrang einzelner Gesetzesbestimmungen auch aus Praktikabilitätsgründen und auch hinsichtlich der Rechtssicherheit unbedingt zu vermeiden. Eine solche Regelung würde einen enormen Abklärungsaufwand</p>

		<p>im Einzelfall generieren und kann grosse Unsicherheiten auslösen - zumal Einzelfälle oftmals unterschiedlich eingestuft werden können.</p> <p>Dazu folgende Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normalarbeitszeit (Art. 6 BGAP): Ein temporärer Mitarbeiter ist in der Regel im Stundenlohn bezahlt. Für ihn ist es oftmals attraktiver, in einem Betrieb mit höherer Normalarbeitszeit zu arbeiten. Das kann aber individuell unterschiedlich sein, sodass niemand absolut sagen kann, welche Regelung z.B. 38h Normalarbeitszeit (Art. 6 BGAP) oder 42h Normalarbeitszeit (Art. 12 GAVP) die bessere Arbeitsbedingung enthält. Schon bei dieser grundlegenden Regelung bestände eine grosse Unsicherheit. • Entlöhnung von Pausen (Art. 11 BGAP): Art. 11 Abs. 2 BGAP hält fest, dass Pausen als bezahlte Arbeitszeit gelten. Es wird also die Unterscheidung, ob der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz für die Pausen verlassen darf oder nicht gemäss Art. 15 Abs 2 ArG, fallen gelassen. Es gibt aus unserer Sicht zudem keinen ersichtlichen Grund, warum das angestellte Pflegepersonal gegenüber anderen Mitarbeitenden in den Spitälern bevorzugt werden sollte. Zudem wird die Einteilung in Pflege oder Administration oder Sonstiges nicht immer einfach sein und oftmals eine Mischung zwischen dem einen und dem anderen darstellen. Gerade bei Pflegekräften mit Zusatzfunktionen sind üblicherweise Bürotage zur Erledigung der Zusatzaufgaben vorgesehen. <p>swissstaffing ist der Meinung, dass diese Unterscheidungen zu Missmut unter den Angestellten und insgesamt zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung führen wird.</p> <p>swissstaffing lehnt deshalb den Vorrang des BGAP für bessere Arbeitsbedingungen gemäss Art. 4 BGAP ab.</p>
5	1	<p>Eine 45-Stundenwoche im Schichtbetrieb ist nicht durchführbar. Es wird damit nur noch möglich sein, die Pflege 5 Tage pro Woche einzusetzen. Bei einer Schichtplanung ohne 6 Tage am Stück wird mehr Personal in einem Markt mit Fachkräftemangel benötigt. Die Schichtplanung wird zudem aufwändiger und das Leisten von Überstunden durch das Personal ist – entgegen dem Ansinnen – eine voraussehbare Folge. Sodann müssten das ArG und seine Verordnung zur Schichtarbeit angepasst werden, da nicht mehr 50, sondern nur noch 45 Stunden zur Verfügung stehen.</p> <p>Art. 5 Abs. 1 ist ersatzlos zu streichen und das Art. 9 ArG ist nicht anzupassen.</p>
5	2	<p>Art. 5 Abs. 2 ist ebenfalls ersatzlos zu streichen</p>
5	3	<p>Wird massgeblich in die Rechtsstellung eines Adressaten eingegriffen, ist die Regelung in einem Gesetz im formellen Sinn zu treffen. Dies soll nicht durch den Bundesrat auf Verordnungsstufe geregelt werden. Die Anhörung von Sozialpartnern</p>

		<p>gestützt auf Art. 14 des Entwurfs kann diese Vorgabe nicht umgehen. Ein höherer Mindestausgleich greift massgeblich in die Rechtsstellung der Arbeitgeber und Verleiher ein.</p> <p>Mit der vorliegenden Bestimmung wird das Legalitätsprinzip verletzt (<i>siehe dazu auch Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular</i>). Die Regelung ist weder voraussehbar noch berechenbar und genügt auch den rechtsstaatlichen Anforderungen an die Rechtsgleichheit und Realisierungssicherheit nicht. Der Absatz ist daher ersatzlos zu streichen.</p> <p>Art. 5 Abs. 3 ist ersatzlos zu streichen</p>
6	1	<p>Im Verleih wird das Personal meist im Stundenlohn bezahlt. Für dieses ist es folglich attraktiver, in einem Betrieb mit höherer Normalarbeitszeit zu arbeiten. Es ist daher aus Sicht des Verleihers nicht klar, was eine tiefere Normalarbeitszeit bezwecken soll, da die wöchentliche Normalarbeitszeit im GAV Personalverleih 42 Stunden beträgt. Zudem ist es nicht klar, wie diese Spannweite 38-42h angewandt werden sollte.</p> <p>Eine weitere negative Folge einer tiefen Ansetzung der Normalarbeitszeit wird sein, dass die Kosten insgesamt steigen. Personalkosten werden teurer, gleichzeitig wird aber die Produktivität nicht steigen. Denn die Pflege am Patienten findet 1:1 statt. Die Pflegeleistung bleibt somit bei einer Reduktion der Normalarbeitszeit gleich. Konsequenz: der Mangel an Fachpersonal in der Pflege wird mit Herabsetzung der Normalarbeitszeit steigen. Dies wird zur Verschlechterung der Versorgung der Patienten führen. Entsprechend wird mit dieser Regelung die Gesundheitsversorgung, die ebenfalls in der Bundesverfassung garantiert wird (siehe etwa Art. 117b BV), verletzt.</p> <p>Art. 6 Abs. 1 ist entweder zu streichen oder wie folgt zu ändern: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p>
6	2	<p>Siehe betreffend Konsequenz einer zu tiefen Normalarbeitszeit die Ausführungen zu Abs. 1 hiervor sowie in Bezug auf die gesetzliche Grundlage in einem Gesetz im formellen Sinn die Bemerkungen unter Art. 5 Abs. 3 hiervor. Es besteht zudem auch keine Kongruenz mit dem GAV-Personalverleih (siehe Art. 12 Abs. 1 betreffend Normalarbeitszeit).</p> <p>Art. 6 Abs. 2 ist ersatzlos zu streichen.</p>
7	3	<p>Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i></p>
7	4	<p>Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i></p>

8	2		Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i>
9	2		Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i>
10	2		Wenn die Umkleidezeit gemäss Abs. 1 als Arbeitszeit gilt, dann ist diese mit dem vereinbarten Lohn zu bezahlen und Abs. 2 kann gestrichen werden.
11	2		Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine derartige Besserstellung des Pflegepersonals gerechtfertigt sein könnte gegenüber allen anderen Berufsgruppen, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind. Art. 15 ArG mit seinem Abs. 1 und insbesondere seinem Abs. 2 bietet genügenden Schutz. Danach sind Pausen bezahlt, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden kann. Diese Regelung genügt vollumfänglich. Art. 11 Abs. 2 ist ersatzlos zu streichen.
12			Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i>
13	3		Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i>
13	4		Verletzung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i>
13	5	b	Wir unterstützen, dass der Personalverleih von den vorgesehenen Zuschlägen im Fall von kurzfristigen Einsätzen oder kurzfristige Änderungen der Einsatzplanung ausgenommen ist, da eine solche Ankündigungsfrist (4 Wochen) in unserer Branche nicht umsetzbar wäre. Eine längere Ankündigungsfrist ist im Falle von Temporärarbeit auch nicht erforderlich, da sich Arbeitnehmende und Einsatzbetriebe bei der Zusammenarbeit mit einem Personaldienstleister freiwillig für die kurzfristige Überlassung entscheiden bzw. diese zu Modell und Wesen der Temporärarbeit gehört. Das ist aus Sicht von swissstaffing wichtig.
14			Umgehung des Legalitätsprinzips. <i>Siehe dazu die Ausführungen (unter Ziff. 2) unserer allgemeinen Bemerkungen unten im Formular und unter Art. 5 Abs. 3 hiervor.</i> Ersatzlos zu streichen.

15		<p>Der Bundesrat schickt in Art. 15 BGAP zwei Varianten in die Vernehmlassung, wie von den geregelten Arbeitsbestimmungen abgewichen werden kann. Variante 1 zu Art. 15 würde eine Abweichung zu Ungunsten ermöglichen, wenn der GAV zu allen Artikeln 5-13 eine Regelung enthält und von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche, der Region oder des Betriebs unterzeichnet sind.</p> <p>Unklar ist, was mit diesen beiden Voraussetzungen von lit. a und b gemeint ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu lit. a: was ist mit «Regelung enthält» genau gemeint? Reicht es, wenn im GAV die allgemeine Regelung vom ArG übernommen wird? Wenn ja, stellt sich bezüglich des Personalverleihs die Frage, ob ein Verweis auf OR und ArG gemäss Art. 41 GAVP auch ausreichen würde. • zu lit. b: Das schafft Rechtsunsicherheit, weil es nicht klar ist, wer die repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen sind. Somit ist auch nicht klar, wie viele es gibt und wie viele die Mehrheit bilden. <p>Unserer Meinung nach ist die Hürde für diese beiden Bedingungen viel zu hoch angesetzt, so dass es in der Praxis fast unmöglich sein wird, zu Ungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen.</p> <p>Anstelle dieser Kriterien, die Rechtsunsicherheit schaffen, sollte es in jedem Fall möglich sein, im Rahmen von GAVs, die vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt werden und somit für eine ganze Branche verbindlich sind, zu Gunsten, aber auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen, wobei durch das Quorum der AVEG die Repräsentativität der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährleistet wird.</p> <p>Aus diesen Gründen unterstützen wir eine neue Variante 1bis, welche wie folgt zu formulieren ist:</p> <p>«Von den in den Artikeln 5–13 geregelten Arbeitsbedingungen kann zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden; zu ihren Ungunsten kann davon nur im Rahmen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen abgewichen werden.»</p> <p>Variante 2 sieht vor, dass die neuen Vorgaben nicht unterschritten werden dürfen. Die Notwendigkeit von Variante 2 zu Art. 15 ist nicht klar, da ohnehin zugunsten der Arbeitnehmenden von gesetzlichen Regelungen abgewichen werden kann.</p> <p>Deshalb lehnen wir die Variante 2 gänzlich ab.</p>
16	1	<p>Verleiher gelten in diesem Entwurf als Arbeitgeber und würden damit zusätzlich verpflichtet einen GAV im Sinne dieses Entwurfs auszuhandeln. Fakt ist: wir haben bereits einen GAV Personalverleih, welcher allgemein verbindlich erklärt ist.</p> <p>Wenn es zum Abschluss eines GAV im Sinne dieses Entwurfes käme, dann soll präzisiert werden, dass dieser GAV für das verliehene Personal nicht zur Anwendung kommt bzw. dass die Personalverleiher solche GAV nicht zwingend einhalten müssen, solange diese nicht im Anhang 1 vom GAV Personalverleih aufgeführt sind..</p>

			Art. 16 Abs. 1 ist entsprechend zu präzisieren.
19			Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine derartige Klagerecht der Arbeitnehmervverbände des Pflegepersonals gerechtfertigt sein könnte gegenüber allen anderen Berufsgruppen, die dem Arbeitsgesetz und weitere Bundesgesetze unterstellt sind. Das bestehende Verfahren vor dem Arbeitsgericht bietet genügenden Schutz für das Pflegepersonal. Danach sind Pausen bezahlt, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden kann. Diese Regelung genügt vollumfänglich. Art. 19 ist ersatzlos zu streichen.
26			Art. 26 ist ersatzlos zu streichen (siehe Kommentar zu Art. 5 Bas. 1 und 2)

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

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

Allgemeine Bemerkungen

Bemerkung/Anregung

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner 480 Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swissstaffing ist Sozialpartner des allgemeinverbindlichen GAV Personalverleih, dem Vertragswerk mit den meisten unterstellten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Nachfolgend finden Sie noch unsere allgemeinen Bemerkungen zur Vorlage zum Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP):

1) Allgemein

Wir begrüßen, dass die Vernehmlassungsvorlage keine zusätzliche Regulierung der Temporärarbeit vorsieht, sondern anerkennt, dass das flexible Arbeitsmodell der Temporärarbeit zusätzliche Personen erreicht und den Verbleib im Pflegeberuf ermöglicht. Dies wird in der vom BAG in Auftrag gegebenen Regulierungsfolgenabschätzung explizit anerkannt. Auch das Know-how der Personalverleiher bezüglich Rekrutierung wird in diesem unabhängigen Bericht zurecht als positiver Beitrag der Verleihbranche an das Gesundheitssystem gewürdigt.

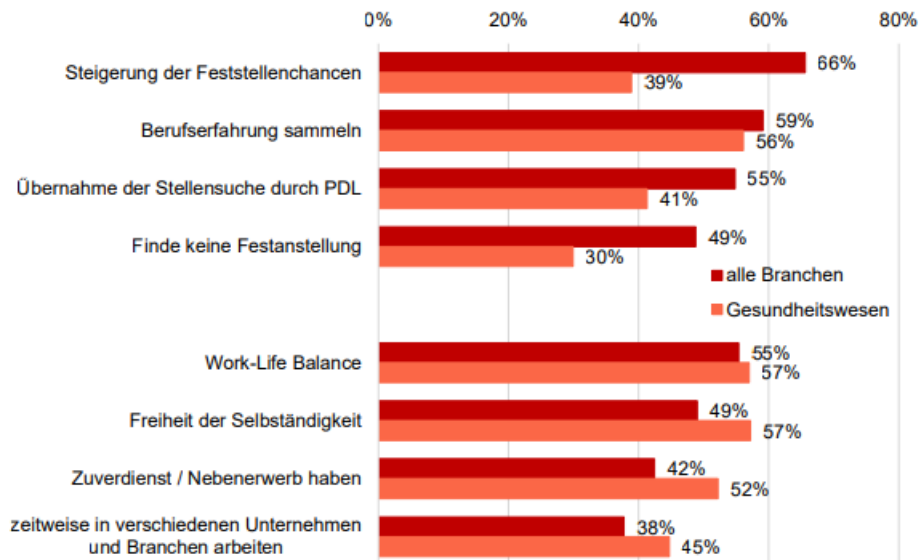
Im Pflegebereich nutzen immer mehr Arbeitskräfte die Temporärarbeit und die damit einhergehende Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten und -einsätzen. Die Temporärarbeit ist ein bewährtes Mittel gegen den Fachkräftemangel, indem sie Pflegekräfte, die Flexibilität suchen, im Beruf hält und ausgebildete Personen zum Wiedereinstieg in den Bereich bewegt.

Der Anteil der Temporärarbeitenden am Gesundheits- und Sozialwesen lässt sich anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung und Gesamtzahlen für die Branche für 2022 auf 1,4 bis 2,4 Prozent schätzen. Im Fünfjahresvergleich ergibt dies eine Zunahme um rund die Hälfte. Dennoch bleibt der Anteil der Temporärarbeit im Gesundheitswesen unterhalb des Anteils von 2,8 Prozent in der Gesamtwirtschaft. Der Anstieg überrascht nicht. Das Gesundheitswesen ist im gleichen Zeitraum um 100'000 Vollzeitäquivalente angewachsen. Angesichts des Anstiegs wundert nicht, dass das Gesundheitswesen zu dessen Deckung verstärkt mit Personaldienstleistern zusammenarbeitet.

In den Spitälern ist die Zunahme der Temporärarbeit zum viel diskutierten Thema geworden. Die Vorstellung, durch eine Beschränkung der Temporärarbeit liesse sich das heutige temporäre Pflegepersonal in eine Festanstellung «zwingen» (bzw. die umgekehrte Bewegung vermeiden), trifft nicht zu – während sich dieser Effekt wohl bei manchen Personen erreichen liesse, würden andere ohne die Option Temporärarbeit bzw. ein hohes Mitspracherecht bezüglich der Arbeitszeiten und -einsätze die Branche verlassen.

Dass Flexibilität hilft, Pflegenden in der Gesundheitsbranche zu halten, zeigen die Resultate einer Umfrage des gfs-zürich zu den Motiven der Temporärarbeitenden: Mehr als die Hälfte der Temporärarbeitenden im Gesundheitswesen nennt «Work-Life-Balance» und «Freiheit der Selbständigkeit» als Motive, fast die Hälfte nennt die Möglichkeit, zeitweise in verschiedenen Unternehmen und Branchen zu arbeiten. Die Werte für die Angabe dieses Motivs sind im Gesundheitsbereich signifikant höher als im Durchschnitt aller Temporärarbeitenden.

3. Motive der Temporärarbeitenden

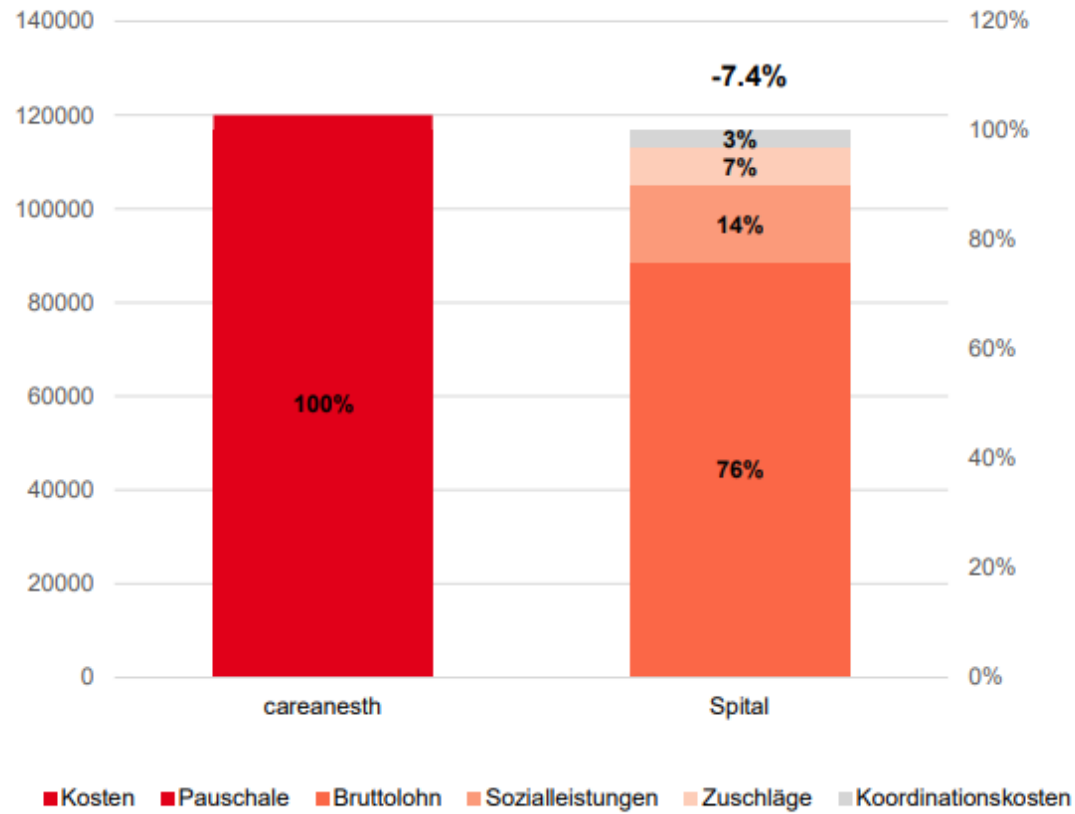


Quelle: swissstaffing 2023

Temporärarbeitende im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten vor allem aus Flexibilitätsgründen und der persönlichen Work-Life-Balance temporär. In anderen Branchen dagegen ist die Steigerung der Chance auf eine Festanstellung das Hauptmotiv für die Wahl der Temporärarbeit als Arbeitsform.

Personaldienstleistern werden im Pflegebereich häufig überhöhte Preise vorgeworfen. Eine Studie von Brand et al. 2018 in Zusammenarbeit mit der ZHAW zeigt, dass der Tarifvergleich oft nicht korrekt geführt wird und nur die Bruttostundenlöhne der Arbeitnehmenden in den Blick nimmt. Vernachlässigt werden die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, allfällige Zuschläge für Ferien, Feiertage, Nacht- und Sonntagsarbeit, die im Stundenlohn direkt ausbezahlt werden, sowie die Koordinations- und Rekrutierungskosten, die das Spital einspart bzw. deutlich reduziert sind. Bei einem solchen fairen Vergleich ist Temporärarbeit nur gut 7 Prozent teurer als eine Festanstellung. Ein weiterer Vorteil für das Spital: Es trägt keine Ausfallrisiken im Bereich Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft. Beahlt wird vom Spital nur die effektiv geleistete Stunde am Bett – in Zeiten, in denen die übrige Belegschaft den Personalbedarf nicht auffangen kann. Für die leicht erhöhten Mehrkosten erhält das Spital Flexibilität, dank der es bei reduziertem Personalbedarf rasch Kosten einsparen kann.

5. Vollkostenrechnung für ein Vollzeitäquivalent



Quelle: Brand et al., 2018

2) Umfassende Gesetzdelegation in die Verordnung / Verletzung des Legalitätsprinzip

Mit der weitreichenden Gesetzesdelegation in die Verordnung bezüglich Normalarbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit und Bereitschafts- und Pikettdienst wird das Legalitätsprinzip verletzt. Deshalb ist swissstaffing der Ansicht, dass die Regelungen bezüglich dieser Themen in einem Gesetz im formellen Sinn getroffen werden müssen.

Allgemein wird in Art. 6 bis 9 zu der Normalarbeitszeit, den Überstunden, der Nachtarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit nur auf das ArG verwiesen. Dem Bundesrat ist die Festlegung eines höheren Mindestausgleichs vorbehalten. Ebenso bei den Bestimmungen zum Bereitschafts- und Pikettdienst in Art. 12 und 13. Dieser Vorbehalt zu Gunsten des Bundesrates ist sehr umfassend. Genau diese Bestimmungen sind für die Arbeitsbedingungen entscheidend und stellen die essentialia negotii in diesem Gesetz dar. Dadurch, dass alle diese Punkte inhaltlich auf die Verordnungsebene weiterdelegiert werden, wird der Demokratiegedanke geschwächt. Ein Bundesgesetz, dass mit National- und Ständerat in der direkten Demokratie erarbeitet wird, muss die wesentlichen Grundlagen in sich selbst enthalten, umso mehr, als in Art. 4 BGAP festgehalten wird, dass die besseren Arbeitsbedingungen durch dieses Gesetz (inkl. deren Verordnungen) absoluten Vorrang haben müssen. Zum jetzigen Zeitpunkt ohne die Konkretisierungen durch die Verordnung ist kaum voraussehbar, was das neue Gesetz inhaltlich für Änderungen mit sich bringen wird.

Mit der vorliegenden Gesetzdelegation wird das Legalitätsprinzip verletzt. Die Regelung ist weder voraussehbar noch berechenbar und genügt auch den rechtsstaatlichen Anforderungen an die Rechtsgleichheit und Realisierungssicherheit nicht. Solche Delegationen sind daher jeweils in Art. 6 bis 9 und 12 bis 13 zu streichen bzw. im Gesetz zu konkretisieren.

swissstaffing fordert den Bundesrat auf zu überprüfen, ob die Gesetzesdelegation im ausgeführten Masse rechtlich zulässig ist. Alternativ verlangt swissstaffing vom Bundesrat, auch für die zu erarbeitende Verordnung eine Vernehmlassung durchzuführen inklusive Konsultation der zuständigen Parlamentskommissionen.

3) Empfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsinstitutionen und Personaldienstleister

Das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsformen nimmt zu. swissstaffing setzt sich dabei zum Ziel, ein erhöhtes Qualitätsniveau der Dienstleistungen seiner Mitglieder zu garantieren. Im Pflegebereich hat swissstaffing deshalb zusätzlich zu seinen allgemeinen Qualitätsstandards spezifische Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Gesundheitsinstitutionen erstellt, um diese Zusammenarbeit im Interesse aller angestellten und der Patientinnen und Patienten weiter verbessern zu können – z.B. durch Massnahmen in den Bereichen Lohntransparenz, Abwerbeverbote und Sicherstellung einer guten Einführung im Einsatzbetrieb, und um sicherzustellen, dass die Personaldienstleister ihre Geschäftstätigkeiten nach hohen professionellen Standards ausüben und der Einsatz von Temporärarbeitenden die Gesundheitsinstitutionen optimal unterstützt.

Diese Empfehlungen sollen Gesundheitsinstitutionen als (freiwillige) Grundlage dienen, um ihre Zusammenarbeit mit professionellen Personaldienstleistern zu strukturieren. Da die Gesundheitsinstitutionen letztlich entscheiden, mit welchen Personaldienstleistern sie zu welchen Bedingungen zusammenarbeiten, tragen die Empfehlungen als Orientierungspunkt zu einer substantiellen Verbesserung der Zusammenarbeit bei – ohne dass eine gesetzliche Verankerung notwendig ist (zum Ganzen «Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Gesundheitsinstitutionen» im Anhang).