

Bericht des Bundesamtes für Gesundheit vom 18. Dezember 2025 zuhanden der SGK-N

Vertiefung der Kostenschätzungen zu den im BGAP enthaltenen Massnahmen

1 Auftrag der Kommission und Grundlagen für die Schätzungen

1.1 Auftrag der Kommission und Umsetzung

In der Sitzung vom 31. Oktober 2025 hat die SGK-N die Verwaltung damit beauftragt, für all die Massnahmen noch Kostenschätzungen vorzunehmen, zu denen bis jetzt noch keine Schätzungen vorliegen. Das BAG hat dies zum Anlass genommen, um neben den gewünschten Ergänzungen sämtliche Kostenschätzungen zu aktualisieren.

1.2 Grundlagen für die Schätzungen

Die in diesem Bericht genannten Zahlen basieren auf den in der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) und insbesondere der in der Vertiefung der RFA ausgewiesenen Berechnungsgrundlagen. Diese Dokumente sind im Internet aufrufbar unter www.bag.admin.ch/bgap.

Dem Bericht liegen folgende Annahmen zu Grunde:

Annahme	Wert	Bemerkungen / Quellenangaben
Anzahl Pflegende im Jahr 2023 (in Vollzeitäquivalenten VZÄ)	144'455	Quelle: https://ind.obsan.admin.ch/pflemo > Personalbestand und -dichte In diesen Zahlen sind Pflegende mit Abschlüssen auf Tertiär- und Sekundarstufe II (EFZ und EBA) sowie mit anderer bzw. ohne Ausbildung enthalten.
Arbeitstage pro VZÄ	230	Geschätzte jährliche Arbeitstage abzüglich Ferien / Feiertage
Total Arbeitstage	33'224'650	Anzahl VZÄ x Arbeitstage pro VZÄ (d.h. jede Pflegeperson absolviert an jedem Arbeitstag eine Schicht)
Durchschnittslohn, inkl. Lohnnebenkosten (ohne Lohnnebenkosten)	88'500 Fr. (75'000 Fr.)	Quelle: BSS (2021). Faktenblatt Zahlen und Fakten zur Pflege in der Schweiz. Basel, 08.11.2021. https://bss-basel.ch/files/berichte/BSS_Faktenblatt_Pflege.pdf Verwendet wird ein gewichteter Durchschnitt, bzgl. Lohnnebenkosten wie Sozialversicherungsbeiträge wurde ein Wert von 18% verwendet.

1.3 Anpassung der Datenbasis für die Kostenschätzungen

Die Kostenschätzungen in der vom Forschungsbüro BSS im Auftrag des BAG 2023/2024 durchgeführten RFA, die dann auch in der Botschaft und im Bericht der Verwaltung vom 23. September 2025 verwendet wurden, basieren auf den Beschäftigungszahlen des BFS¹ aus dem Jahr 2018.

Mit der 1. Etappe zur Umsetzung der Pflegeinitiative wurde auch das Nationale Monitoring Pflegepersonal² geschaffen, in dem die Daten zur Situation des Pflegepersonals in der Schweiz zentral gesammelt und dargestellt werden. Mit diesem Monitoring wurde eine neue Datengrundlage für die Schätzung der möglichen Mehrkosten geschaffen, die bei der Erstellung der RFA noch nicht zur Verfügung stand. Um künftig auf eine vergleichbare Datenbasis zurückgreifen zu können, wurde entschieden, die Schätzungen auf Basis des Indikators «Personalbestand

¹ BFS Aktuell: Pflegepersonal 2018. Aufrufbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitswesen/beschaeftigung-berufe-gesundheitsbereich.assetdetail.13267934.html>

² <https://ind.obsan.admin.ch/pflemo>

im Bereich Pflege und Betreuung» des Pflegemonitorings zu aktualisieren. Die Berechnungsmethode blieb dabei identisch, es wurde nur die Zahl des Pflegepersonals in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angepasst.

1.4 Weitere Grundlagen für die Berechnungen

BSS hat im Rahmen der RFA zum BGAP im Herbst 2023 eine Online-Befragung bei Institutionen aller drei Versorgungsbereiche (Spitäler, Alters- und Pflegeheime sowie Organisationen der Krankenpflege und Hilfe zu Hause) durchgeführt, wobei sowohl öffentlich-rechtliche als auch private Unternehmen befragt wurden (Details zur Methodik sind auf S. 2 f der RFA nachzulesen). Zusätzlich zur Online-Befragung wurden Gespräche mit verschiedenen Fachpersonen geführt und die Fragestellungen wurden in Fokusgruppen diskutiert. Mit diesen Befragungen wurden Berechnungsgrundlagen erhoben, beispielsweise zur Umsetzung des geltenden Rechts oder der im BGAP geplanten Vorgaben.

1.5 Hinweis zur Schätzung der Gesamtkosten

Die in diesem Bericht publizierten Zahlen sind jeweils als Höchstzahlen zu verstehen. Sie können und werden in der Realität sehr wahrscheinlich aufgrund verschiedener Einflussfaktoren tiefer ausfallen als angegeben. Bei einer Addition aller Höchstbeträge wird zudem nicht berücksichtigt, dass finanzielle Ausgleiche nicht kumulierbar sind. Sind für einen Einsatz verschiedene Vorschriften des BGAP zum finanziellen Ausgleich anwendbar, so kommt nur der für die Arbeitnehmenden günstige Ausgleich zum Tragen.

Zudem sind die Mehrkosten abhängig von der Ausgestaltung der Verordnung zum BGAP, andererseits soll gemäss Vorschlag des Bundesrates per Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von den Vorgaben des Gesetzes und der Verordnung sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden dürfen. Dies führt zu grossen Unschärfen bei der Schätzung der erwarteten Kosten, wie sich in der Vertiefung der RFA gezeigt hat.

Bei der Betrachtung der Kosten darf zudem nicht vergessen werden, dass Investitionen ins Personal auch finanzielle Entlastungen mit sich bringen können. Erfahrungen einzelner Spitäler zeigen, dass die Mehrkosten zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit durch eine tiefere Fluktuation, weniger krankheitsbedingte Ausfälle und den deutlich gesenkten Einsatz von temporären Fachkräften zumindest teilweise wieder kompensiert werden können.

2 Aktualisierte Kostenschätzungen

Massnahme gemäss Entwurf BGAP	Rechtliche Grundlagen, Erläuterungen und Herleitung der Schätzungsgrundlagen	Aktualisierte Schätzung der zusätzlichen VZÄ und Mehrkosten
Art. 5 Wöchentliche Höchststarbeitszeit und Ausgleich von Überzeit	<u>Wöchentliche Höchststarbeitszeit</u> Geltende Regelung Aktuell beträgt die wöchentliche Höchststarbeitszeit für Pflegende 50 Stunden (Art. 9, Abs. 1, Bst. b des Arbeitsgesetzes ArG, SR 822.11). Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit für Pflegende auf 45 Stunden. Auswirkungen der Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit Eine Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit auf 45 Stunden hätte zur Folge, dass künftig weniger Überstunden pro Woche möglich wären, bevor die gesetzliche Höchstgrenze überschritten wird. Dies hätte vor allem Auswirkungen auf Pflegende, die Vollzeit arbeiten, da die Höchststarbeitszeit für alle Angestellten gleich hoch ist und nicht dem Pensum angepasst wird. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 Stunden wären für Vollzeitangestellte bei einem 100%-Pensum mit der im E-BGAP vorgeschlagenen Regelung noch drei, bei einem 90%-Pensum noch 7.2 Überstunden möglich. Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE³ arbeiten rund 45% der in der Pflege tätigen Personen Vollzeit (das entspricht einem Beschäftigungsgrad von 90% oder mehr). Für über 55% der Pflegenden wären somit bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 Stunden weiterhin mindestens 7.6 Überstunden pro Woche möglich (entspricht einem Arbeitspensum von 89%, was der Schwelle zwischen Teil- und Vollzeitarbeit gilt). <u>Ausgleich von Überzeit</u> Geltende Regelung Gemäss Art. 13 ArG ist Überzeit mit einem «Lohnzuschlag von wenigstens 25%» auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich im Einverständnis mit der oder dem Arbeitnehmenden innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer, ist kein Zuschlag auszurichten. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Art. 5 E-BGAP verweist auf den Art. 13 ArG, es wird also das geltende Recht festgehalten. Allerdings soll der Bundesrat die Kompetenz erhalten, im Ausführungsrecht bei Bedarf einen höheren Mindestausgleich festzulegen. Folglich wird Überzeit auch künftig grundsätzlich ausbezahlt, sofern mit der angestellten Person nichts anderes vereinbart wurde.	Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit Die Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit als solche zieht <u>keine direkten Kosten</u> für die Arbeitgeber nach sich. Sie wirkt sich aber auf die maximal mögliche Anzahl Überstunden bzw. in der Folge auf die Überzeit aus. Kosten für den Ausgleich von Überzeit Grundsätzlich wird die Regelung des Ausgleichs von Überzeit <u>nur geringe Kostenfolgen</u> nach sich ziehen, da sie dem geltenden Recht entspricht. Mehrkosten wären zu erwarten, wenn der Bundesrat zu einem späteren Zeitpunkt den Ausgleich erhöhen sollte. Allerdings wird durch die Senkung der Höchststarbeitszeit die maximal mögliche Anzahl Überstunden pro Woche gesenkt. Sind heute bspw. bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 Stunden, bei einem Pensum von 100%, acht Überstunden pro Woche möglich, wären es künftig noch deren drei, die anderen fünf Stunden würden als Überzeit gelten. Für diese müsste dann ein Lohnzuschlag von 25% geleistet werden. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende aber darauf, dass die Überzeit mit Freizeit von gleicher Dauer (ohne Zuschlag) ausgeglichen wird, dann sind keine Mehrkosten zu erwarten. Gemäss der Befragung für die RFA wird bei rund der Hälfte der Institutionen weniger als eine Überstunde pro Woche geleistet, bei der anderen Hälfte durchschnittlich ein bis fünf Stunden (für eine durchschnittliche Vollzeitstelle). Die Senkung der wöchentlichen Höchststarbeitszeit sollte somit in Bezug auf die Überzeit nur für eine Minderheit der Betriebe zu einer Änderung zur heutigen Situation bzw. zu einer Mehrbelastung führen.

³ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), www.sake.bfs.admin.ch

Massnahme gemäss Entwurf BGAP	Rechtliche Grundlagen, Erläuterungen und Herleitung der Schätzungsgrundlagen	Aktualisierte Schätzung der zusätzlichen VZÄ und Mehrkosten
Art. 6 Wöchentliche Normalarbeitszeit	Geltende Regelung Aktuell gibt es in der Schweiz keine gesetzlich vorgeschriebene Normalarbeitszeit. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Die Normalarbeitszeit soll zwischen 40 und 42 Stunden pro Woche liegen. Der Bundesrat soll die Kompetenz erhalten, die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden pro Woche zu senken. Schätzungsgrundlage und heutige Umsetzung in den Betrieben Gemäss den Befragungen für die RFA weisen 98% der befragten Institutionen eine wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 40 und 42.5 Stunden auf, der Durchschnitt und im Median liegt der Wert bei 42 Stunden⁴. Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 42 Stunden festgelegt, würde dies für viele Pflegende also dem Status Quo entsprechen. Im Durchschnitt wäre somit kaum mit Auswirkungen auf Personalbedarf und Kosten zu rechnen, es würde aber auch zu keiner Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen. Einfluss auf mögliche Anzahl Überstunden Wird die Normalarbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche gesenkt, so könnten Angestellte mit einem 100%-Pensum wieder bis zu fünf Überstunden pro Woche leisten. Damit würde das Thema der Überzeit für einen Grossteil der Institutionen wieder irrelevant, da sich die durchschnittlich geleisteten Überstunden im Bereich bis zu 5 Stunden pro Woche bewegen (siehe Ausführungen zu Art. 5).	Wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche Maximale zusätzliche VZÄ: Kaum Mehrbedarf Maximale Mehrkosten: Kaum Mehrkosten Wöchentliche Normalarbeitszeit von 41 Stunden pro Woche Maximale zusätzliche VZÄ: 3600 Maximale Mehrkosten: 320 Mio. Franken Wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche Maximale zusätzliche VZÄ: 7200 Maximale Mehrkosten: 640 Mio. Franken
Art. 7 Ausgleich von Überstunden	Geltende Regelung Der Ausgleich von Überstunden ist heute im Obligationenrecht (Art. 321c OR; SR 220) geregelt: - Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. - Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich vereinbart oder durch Normalarbeitsvertrag oder GAV bestimmt, so wird sie mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% ausgeglichen. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung - Grundsätzlich sollen Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. - Ist dies nicht möglich, muss sie mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% ausbezahlt werden.	Erfolgt der Ausgleich primär durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer, so sind für die Institutionen <u>keine Kostenfolgen</u> zu erwarten, solange sie die Absenzen während der Kompensation durch bestehendes Personal decken können und dafür nicht auf Temporärpersonal oder andere Lösungen zurückgreifen müssen. Nur wenn der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich ist und die Überstunden ausbezahlt werden, kommt der Lohnzuschlag von 25% zur Anwendung. Dieser würde zu Mehrkosten für die Arbeitgeber führen, die heute keinen Ausgleich vorsehen. Sollte der Bundesrat künftig den Lohnzuschlag noch erhöhen, würde dies zu entsprechend steigenden Kosten bei den Arbeitgebern führen. Wie die SAKE zeigt, ist der Ausgleich durch Freizeit bereits heute in einem Grossteil der Betriebe die Regel. Nur rund 12% der Erwerbstätigen erhalten die Überstunden ausbezahlt, und

⁴ Vgl. Vertiefung zur Regulierungsfolgenabschätzung zum BGAP (S. 6).

Massnahme gemäss Entwurf BGAP	Rechtliche Grundlagen, Erläuterungen und Herleitung der Schätzungsgrundlagen	Aktualisierte Schätzung der zusätzlichen VZÄ und Mehrkosten
	- Der Bundesrat soll die Kompetenz erhalten, den Mindestausgleich bei Bedarf zu erhöhen. Umsetzung in der Praxis und Schätzungsgrundlagen Gemäss den Zahlen der SAKE werden Überstunden bei den Pflegenden in der Praxis zu einem grossen Teil in Form von Freizeit ausgeglichen (rund 60%). Gemäss dieser Erhebung erfolgt der Ausgleich nur bei etwa 12% der Fälle durch eine finanzielle Entschädigung, rund 8% der Pflegenden erhalten eine Mischform aus Zeit- und Geldkompensation. In rund 4% der Fälle werden die Überstunden gar nicht ausgeglichen. Zudem gaben rund 15% der Befragten an, dass sie gar nie Überstunden geleistet haben.	weitere 8% werden durch eine Mischform der Kompensation entschädigt, die ebenfalls eine Auszahlung umfasst. Es ist kein Grund ersichtlich, wieso sich an diesen Verhältnissen mit der Einführung des BGAP etwas ändern sollte. Einzig die Betriebe, in denen heute die Überstunden nicht ausgeglichen werden, müssten diese künftig ausgleichen.
Art. 8 Ausgleich von Nachtarbeit	Geltende Regelung Für den Lohn- oder Zeitzuschlag unterscheidet das Arbeitsgesetz (Art. 17b), ob die Arbeitnehmenden nur vorübergehend oder dauernd bzw. regelmässig Nachtarbeit leisten. - <u>Vorübergehende Nachtarbeit</u>: Lohnzuschlag von mindestens 25% - <u>Dauernde / Regelmässige Nachtarbeit</u>: Kompensation von 10% der als Nachtarbeit geleisteten Zeit, die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Personen, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Grundsätzlich verweist das E-BGAP auf die geltende Regelung im Arbeitsgesetz, auch der Unterschied zwischen vorübergehender sowie dauernder bzw. regelmässiger Nachtarbeit wird beibehalten. Der Bundesrat soll die Kompetenz erhalten, den Mindestausgleich zu erhöhen. Schätzung der Mehrkosten bei einem erhöhten Zeitausgleich für Nachtarbeit Für die Schätzung der Mehrkosten ging man in der Vertiefung der RFA von einem Szenario aus, in dem sich der zeitliche Ausgleich statt auf die im Gesetz genannten 10% auf 30% der geleisteten Nachtarbeit beläuft. Die Schätzung gestaltete sich aber schwierig, da der Ausgleich von Nachtarbeit heute sehr uneinheitlich gehandhabt wird. Je nach Versorgungsbereich kennen bereits 74% bis 97% der Institutionen eine Kompensation der Nachtarbeit, vielfach wird neben einem Lohnzuschlag auch ein zeitlicher Ausgleich gewährt. In der Erhebung beliefen sich die Zeitgutschriften mehrheitlich zwischen 10% und 20%. Für die vorliegenden Schätzungen wurde davon ausgegangen, dass die Ausgleiche aktuell einheitlich 10% betragen. Die Zahlen sind somit als absolute Maximalwerte zu verstehen, da teilweise bereits heute höhere zeitliche Ausgleichs gewährte werden als gesetzlich vorgeschrieben.	Bundesrat legt keinen höheren Mindestausgleich fest Legt der Bundesrat im Ausführungsrecht nichts fest, so gilt weiterhin das aktuell geltende Recht. In diesem Szenario sind mit keinen Mehrkosten zu rechnen. Vom Bundesrat festgelegter Ausgleich in der Höhe von 20% der geleisteten Nachtarbeit Maximale zusätzliche VZÄ: 2000 Maximale Mehrkosten: 180 Mio. Franken Vom Bundesrat festgelegter Ausgleich in der Höhe von 30% der geleisteten Nachtarbeit Maximale zusätzliche VZÄ: 4000 Maximale Mehrkosten: 360 Mio. Franken

Massnahme gemäss Entwurf BGAP	Rechtliche Grundlagen, Erläuterungen und Herleitung der Schätzungsgrundlagen	Aktualisierte Schätzung der zusätzlichen VZÄ und Mehrkosten
	Da der Bundesrat beim Festlegen des Zeitausgleichs frei wäre, wurde in dieser Tabelle noch eine zusätzliche Berechnung für einen Ausgleich in der Höhe von 20%, also 10 Prozentpunkte mehr als heute, eingefügt.	
Art. 9 Ausgleich der Sonn- und Feiertagsarbeit	Geltende Regelung Gemäss ArG (Art. 19) ist für <u>vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit</u> (maximal sechs Sonntage / Feiertage pro Jahr) ein Lohnzuschlag von 50% auf den regulären Stundenlohn zu leisten. Bei <u>regelmässiger Sonn- und Feiertagsarbeit</u> gibt es keinen Lohnzuschlag, dafür Vorschriften zur Gewährung von Ersatzruhe (Art. 19 und 20 ArG). Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Der Entwurf des BGAP sieht einen Lohnzuschlag von 50% für Sonn- und Feiertagsarbeit vor. Zusätzlich kommen die bereits geltenden Regelungen des ArG zur Ersatzruhe zur Anwendung. Der Bundesrat soll die Kompetenz erhalten, den Mindestausgleich zu erhöhen, wenn der Schutz der Arbeitnehmenden dies nötig macht.	Abgeltung von 25% des Lohns für die geleistete Arbeit (gemäss Anträgen 041 und 045) Maximale Mehrkosten: Bis zu 240 Mio. Franken Abgeltung von 50% des Lohns für die geleistete Arbeit (Gemäss Vorschlag Bundesrat) Maximale Mehrkosten: Bis zu 830 Mio. Franken
Art. 10 Umkleidezeit	Geltende Regelung zur Umkleidezeit Das Arbeitsgesetz und sein Ausführungsrecht enthalten keine ausdrückliche Regelung dazu, ob Umkleidezeit als Arbeitszeit gilt. Das SECO hält jedoch in seiner Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2 vom 1. Dezember 2025 ⁵ fest, dass auch das Ankleiden / Umkleiden als Arbeitszeit gelten muss, wenn es obligatorisch ein Teil des Arbeitsprozesses ist. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Umkleidezeit soll als bezahlte Arbeitszeit gelten, wenn aus betrieblichen Gründen eine Umkleidung am Arbeitsort notwendig ist. Heutige Umsetzung in den Betrieben Gemäss Erhebung zur RFA gilt die Umkleidezeit in etwa drei Vierteln der Spitäler und in der Hälfte der Alters- und Pflegeheime sowie Spitex-Organisationen als bezahlte Arbeitszeit.	Umkleidezeit als bezahlte Arbeitszeit Maximale Mehrkosten: 150 Mio. Franken Keine Berechnungen für Organisationen der Krankenpflege und Hilfe zu Hause, da Umkleidung zu Hause im Prinzip möglich ist.

⁵ Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 ist abrufbar unter www.seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen > Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2. Suche: Art. 13 ArGV Begriff der Arbeitszeit

Art. 11 Mindestdauer und Entlohnung von Pausen	Geltende Regelung Art. 15 ArG legt die Mindestauern von Pausen fest. Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden darf. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Das E-BGAP übernimmt grösstenteils die bereits heute geltende Regelung aus dem ArG. Der Unterschied ist, dass Pausen als <u>bezahlte</u> Arbeitszeit gelten, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden darf. Heutige Umsetzung in den Betrieben In der Befragung für die RFA gaben 92% der Betriebe an, dass sie bezahlte Pausen hätten. Diese dauern im Median zwischen 20 und 30 Minuten pro Tag. Die Problematik besteht in der Praxis darin, dass die Pausen aufgrund der Arbeitsbelastung oft nicht bezogen werden können. Von den im E-BGAP vorgesehenen Regelung sind deshalb nur geringe Auswirkungen zu erwarten.	Gemäss der Erhebung für die RFA kennt bereits eine grosse Mehrheit der Betriebe bezahlte Pausen, daher sind durch diese Massnahme <u>kaum Mehrkosten</u> zu erwarten.
Art. 12 Anrechnung und Ausgleich von Bereitschafts- und Pikettdienst	Definition Pikettdienst Der Pikettdienst ist eine Form des Bereitschaftsdienstes. Er lässt sich dadurch von den anderen Formen abgrenzen, dass es sich beim Pikettdienst um <u>ausserordentliche und dringende Einsätze</u> handelt, die <u>weder planbar noch vorhersehbar</u> sind. Sie werden zusätzlich zur normalen Arbeitszeit geleistet und dienen der Behebung von ausserordentlichen Störungen. Dies im Gegensatz zur Arbeit auf Abruf, die eine Form des Bereitschaftsdienstes bildet und bei der sich die Arbeitnehmenden zum Ausgleich von normalen Schwankungen des Arbeitsvolumens bereithalten. Geltende Regelung Die Einordnung des Pikettdiensts als Arbeitszeit ist in den Artikeln 14 – 16 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) geregelt. Die wichtigsten Punkte: - Pikettdienst im Betrieb: gesamte Zeit gilt als Arbeitszeit - Pikettdienst ausserhalb des Betriebs: nur die Zeit, in der tatsächlich Arbeit geleistet werden muss, gilt als Arbeitszeit (inkl. Wegzeit zu und von der Arbeit) Die Rechtsprechung hat basierend auf den allgemeinen Bestimmungen des OR Regeln zur Entschädigung von Pikett- und Bereitschaftsdiensten abgeleitet, die teilweise weitergehen als das ArG und seine Verordnungen. Im Gegensatz zur ArGV 1 gilt demnach Bereitschaftszeit ausserhalb des Betriebs ebenfalls als Arbeitszeit, die aber zu einem unter dem vollen Lohn liegenden Satz entschädigt werden kann. Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Der Bundesrat soll die Kompetenz erhalten, festzulegen, in welchem Umfang Bereitschafts- und Pikettdienste als bezahlte Arbeitszeit gelten und wie diese Dienste auszugleichen sind. Ziel ist auch die Klärung von Begrifflichkeiten, da in der Praxis teilweise Situationen als «Pikettdienst» bezeichnet werden, die im rechtlichen Sinn nicht als solche gelten. Der	Weiterhin <u>keine Kostenschätzung möglich</u>. Im E-BGAP sind keine Bandbreiten oder andere Anhaltspunkte enthalten, die eine Schätzung ermöglichen würden. Die Ausgestaltung dieser Vorgabe soll in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Rahmen des Ausführungsrechts definiert werden. Zum heutigen Zeitpunkt ist nicht abzuschätzen, wie diese Regelung aussehen wird, weshalb auch keine Szenarien berechnet werden können. Es ist aber davon auszugehen, dass die Regelung in einem ersten Schritt nicht stark von der aktuellen Regelung abweichen wird.

	Bundesrat wird sich beim Ausführungsrecht zum BGAP insbesondere an der Rechtsprechung zum Thema orientieren. Heutige Umsetzung in den Betrieben Die Befragung im Rahmen der RFA hat ergeben, dass Pflegende in mehr als der Hälfte der Institutionen Pikett- resp. Bereitschaftsdienst leisten. Bei 91% dieser Institutionen wird diese Zeit auf Abruf vergütet. Zusätzlich zur effektiv geleisteten Arbeitszeit werden oft auch noch Pauschalen pro Pikettdienst ausbezahlt, die sich in der Grössenordnung von 20 bis 40 Franken bewegen. In anderen Fällen gibt es Kompensationen in Zeit oder Geld pro Stunde inaktiver Pikettzeit.	
Art 13 Ankündigung von Dienstplänen und Bereitschafts- und Pikettdiensten (Kompensation für ungeplante Einsätze)	Geltende Regelung Die ArGV 1 gibt vor, dass Arbeitspläne «in der Regel» mindestens zwei Wochen vor einem geplanten Arbeitseinsatz kommuniziert werden sollen (Art. 69 Abs. 1). Im E-BGAP vorgeschlagene Regelung Dienstpläne (inkl. geplanter Bereitschafts- und Pikettdienste) sollen mindestens vier Wochen vor dem Arbeitseinsatz angekündigt werden. Für Einsätze in Abweichung des angekündigten Dienstplanes, die weniger als zwei Wochen vor dem geplanten Einsatz kommuniziert werden, sollen die Angestellten Anspruch auf einen zusätzlichen zeitlichen oder finanziellen Ausgleich im Umfang von 25-50% des geleisteten Einsatzes haben. Der Bundesrat kann den Ausgleich in Abhängigkeit von der Kurzfristigkeit festlegen (z.B. höhere Ausgleichs bei sehr kurzfristigen Einsätzen). Anpassungsvorschlag Im Rahmen der im Sommer 2025 durchgeführten Runden Tische zeigte sich, dass sich eine Mehrheit der Teilnehmenden dafür aussprach, dass die Kompensationen direkt ab dem Zeitpunkt der Kommunikation des Zeitplanes fällig werden und nicht erst für Ankündigungsfristen von unter zwei Wochen vor dem Einsatz. Die Anträge 012, 014 und 021 aus der SGK-N beantragen diese Änderung. Die Kostenschätzungen wurden entsprechend angepasst. Umsetzung in den Betrieben Die Befragung im Rahmen der RFA zum BGAP hat ergeben, dass ein Drittel der befragten Institutionen bereits heute Kompensationen für ungeplante Einsätze gewähren. Diese Praxis ist vor allem bei den Spitälern verbreitet und findet in der Regel bei kurzfristigen Einsätzen (Aufgebot innert 24 oder 48 Stunden vor dem Einsatz) Anwendung.	Kompensation für ungeplante Einsätze Szenario 1: Ausgleich von 25% für nicht-kurzfristige Änderungen, 50% für kurzfristige Änderungen (< 48h vor Einsatz) Maximale zusätzliche VZÄ: 4800 Maximale Mehrkosten: 430 Mio. Franken Szenario 2: Ausgleich von 25% für alle Änderungen ab Kommunikation des Dienstplanes Maximale zusätzliche VZÄ: 3100 Maximale Mehrkosten: 280 Mio. Franken Szenario 3: Nur Ausgleich von 50% für kurzfristige Änderungen (<48h vor Einsatz) Maximale zusätzliche VZÄ: 3400 Maximale Mehrkosten: 300 Mio. Franken