# Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO vom 30. Oktober 2026 zuhanden der SGK-S

## Antrag S015 – Wöchentliche Höchstarbeitszeit

1. **Zulässigkeit:** Ist eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit nach geltendem Recht zulässig, z. B. fünf Dienste à 12 Stunden (60 Stunden pro Woche)? Unter welchen Voraussetzungen nach Art. 12 ArG gilt dies, und darf Überzeit im Dienstplan im Voraus eingeplant werden?
2. **Grenzen:** Welche Grenzen gelten dabei (Überzeit pro Tag und pro Jahr, Ruhezeiten, Sonderbestimmungen für Spitäler nach ArGV 2)? Wie viele solche Wochen sind pro Jahr höchstens zulässig?
3. **Abgeltung:** Wie sind die Mehrstunden im obigen Beispiel abzugelten (Lohnzuschlag, Freizeitausgleich)? Überstunden und Überzeit sind dabei getrennt darzustellen.
4. **Senkung auf 45 Stunden:** Wie verändert sich die Abgeltung pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im obigen Beispiel? Das BAG wird um ein Rechenbeispiel gebeten. Wäre das Modell überhaupt noch zulässig, und gälte neu die Jahresgrenze von 170 statt 140 Überzeitstunden?
5. **Bezugszeitraum:** Ist die Höchstarbeitszeit pro Woche, im Monatsdurchschnitt oder im Jahresdurchschnitt einzuhalten? Welche Möglichkeiten bestehen, Einsätze in Blöcken mit Ausgleich über einen längeren Zeitraum zu ermöglichen, ohne den Gesundheitsschutz zu schwächen?
6. **Eventualiter:** wie ist das BGAP anzupassen, damit solche Überschreitungen der Höchstarbeitszeit zulässig sind, ohne dass diese zu übermässigen Kosten führen?

---

### 1. Einleitende Bemerkungen

#### Zweck und zwingender Charakter der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten

Die im Arbeitsgesetz enthaltenen Vorschriften (ArG; SR 822.11), die die Arbeits- und Ruhezeiten festlegen, sind indirekt Teil des Gesundheitsschutzes, ebenso wie die Bestimmungen über die persönliche Integrität oder die Bestimmungen der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3 [Gesundheitsschutz]; SR 822.113). Tatsächlich konkretisieren die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten den allgemeinen Grundsatz des Arbeitnehmerschutzes[1] und müssen grundsätzlich sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Arbeitnehmenden zwingend eingehalten werden[2].

Gemäss dem ArG und seinen Verordnungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die familiären Verpflichtungen der Arbeitnehmenden[3] bei der Festlegung der Arbeits- und Ruhezeiten zu berücksichtigen. Die geltenden Vorschriften dürfen jedoch nicht auf Wunsch einer oder eines Arbeitnehmenden umgangen werden, der aus persönlichen oder familiären Gründen lieber eine grosse Anzahl Arbeitsstunden in kurzer Zeit leisten oder auf seine Pause verzichten möchte, um seinen Arbeitstag früher zu beenden.

---

1 SECO, Wegleitung zu Art. 9 ArG, S. 1.
2 ArG, Art. 6 Abs. 2 und 3.
3 Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis fünfzehn Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen (Art. 36 Abs. 1 ArG).

**Arbeitszeit, Beschäftigungsgrad und Arbeitsverteilung im Pflegebereich**

Gemäss den verfügbaren Daten[4] ist darauf hinzuweisen, dass im Pflegebereich die vertraglich festgelegte Normalarbeitszeit für eine Vollzeitstelle im Durchschnitt und Median bei 42 Stunden liegt. Bei einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von 42 Stunden beträgt der Spielraum bis zur Obergrenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit 8 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden) bzw. 3 Stunden (bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden)[5].

Zudem arbeitet das Pflegepersonal mehrheitlich in Teilzeit. Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht proportional zum Beschäftigungsgrad angepasst ist, wird die Obergrenze von 50 oder 45 Stunden von Teilzeitbeschäftigten in der Praxis so gut wie nie überschritten. Schliesslich betreffen in Akutspitälern die 12-Stunden-Schichten weniger als 10 % des diplomierten Pflegepersonals.

**Ein Beispiel zur Beantwortung der gestellten Fragen**

Die Antworten auf die vom Autor des Antrags S015 gestellten Fragen basieren auf dem geltenden Recht (wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gemäss Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG) bei einer Aufteilung der Arbeit auf fünf Tage und einer maximalen Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmenden von 10 Stunden effektiver Arbeitszeit pro Arbeitstag[6].

Um die Auswirkungen der Optionen mit 50 und 45 Wochenstunden im Hinblick auf die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Überzeitarbeit) vergleichen zu können, zeigt die Simulation einen Fall, bei dem sowohl die tägliche Arbeitszeit als auch die Verteilung der Arbeitstage maximal ausgedehnt sind (d. h. 12.5 Stunden effektive Arbeitszeit[7] und sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage[8]). Es ist jedoch schwierig, ein repräsentatives Beispiel darzustellen, da Überzeitarbeit nicht geplant werden darf. Angesichts der Normalarbeitszeit, der Beschäftigungsgrade und der Arbeitsverteilung in der Pflege im Allgemeinen ist dieses Beispiel daher im Wesentlichen theoretisch und a priori nicht repräsentativ.

## 2. Schriftliche Antworten auf die Fragen des Antragsstellers

### Fragen 1, 2 und 3 – Zulässigkeit einer Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Grenzen und Ausgleich

Das Arbeitsrecht sieht mehrere Fälle vor, in denen eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zulässig ist.[9] Insbesondere:

---

4 Die Daten stammen **aus der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) zum BGAP**, die auf einer Umfrage bei den Institutionen basiert: Miriam Frey, Mirjam Suri und Dominic Voll, *Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege – Regulierungsfolgenabschätzung. Schlussbericht*, Basel, BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, 2024. Die Studie ist abrufbar unter: www.bag.admin.ch/BGAP > Dokumente (Bericht auf Deutsch mit Zusammenfassung auf Französisch); **der nationale Bericht des Obsan zum Gesundheitspersonal** (Merçay et al. 2021, Daten von 2019): Clémence Merçay, Annette Grünig und Peter Dolder, *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Bericht zum Personalbedarf 2021. Personalbestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Sicherung des Nachwuchses*, Obsan-Bericht 03/2021; https://www.obsan.admin.ch/fr/publications/2021-personnel-de-sante-en-suisse-rapport-national-2021; **die Schweizer Studie von Martins et al.** (2025, Universität Basel), die die Arbeitszeiten von diplomierten Pflegefachpersonen in Akutspitälern analysiert (multizentrische MatchRN-Studie, 2018) **sowie eine nicht repräsentative Online-Umfrage**, die 2023 von einem Schweizer Beratungsunternehmen unter Führungskräften in Pflegeheimen durchgeführt wurde (Keller 2023, 169 Fragebögen).

5 ArG, Art. 9 Abs. 1 Bst. a und b.

6 Das heisst ein 11-Stunden-Tag mit einer einstündigen Pause, die nicht zur Arbeitszeit zählt.

7 Die Tages- und Abendarbeit jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers muss innerhalb eines Zeitraums von vierzehn Stunden liegen, einschliesslich Pausen und Überstunden (Art. 10 Abs. 3 ArG). Nach Abzug der vorgeschriebenen Pausen (Art. 15 ArG) darf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer maximal 12,5 Stunden pro Tag beschäftigt werden (tatsächliche Arbeitszeit).

8 Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden, sofern die Zusammenlegung der wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer erfolgt (Art. 16 Abs. 2 ArGV 1).

9 Die Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 9 Abs. 3 ArG in Verbindung mit Art. 22 ArGV 1) und die Überzeitarbeit bei Sonderfällen (Art. 26 ArGV 1 in Verbindung mit Art. 12 Abs. 1 ArG) werden in diesem Dokument nicht behandelt.

Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit für Krankenanstalten und Kliniken (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2)

Art. 15 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) erlaubt dem Arbeitgeber unter Verweis auf Art. 7 Abs. 2 ArGV 2, die individuelle Arbeitswoche auf 7 aufeinanderfolgende Arbeitstage zu verlängern.

Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, darf die Dauer der Tages- und Abendarbeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (vgl. Art. 10 ArG) neun Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche Höchstarbeitszeit muss im Durchschnitt über zwei Wochen eingehalten werden und es muss ausnahmslos unmittelbar nach dem siebten Arbeitstag eine Ruhezeit von mindestens 83 aufeinanderfolgenden Stunden eingeplant werden. Konkret **erlaubt dieser Artikel, eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer in der ersten Woche 63 Stunden zu beschäftigen. Die Stundenzahl muss anschliessend auf 37 Stunden in der folgenden Woche reduziert werden**, um die wöchentliche Höchstarbeitszeit über zwei Wochen (insgesamt 100 Stunden) einzuhalten.

In diesem Rahmen gilt die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nicht als Überzeit. Folglich sieht das ArG keine finanzielle Entschädigung vor, vorbehaltlich der Entschädigungen, die den Arbeitnehmern bei Nacht- und/oder Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit zu gewähren sind.

Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG)

Überzeitarbeit sind Arbeitsstunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf insbesondere in dringenden Fällen oder bei ausserordentlichem Arbeitsanstieg, zur Durchführung einer Inventur, zum Abschluss der Jahresrechnung oder zur Verhinderung bzw. Beseitigung von Betriebsstörungen überschritten werden.

Überzeitarbeit muss eine Ausnahme darstellen. Daher **ist es nicht zulässig, sie in Dienstplänen vorzusehen**, zumal diese den Arbeitnehmern mindestens vier Wochen im Voraus ausgehändigt werden müssen (vgl. Art. 13 BGAP).

Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen dürfen ohne ihre Zustimmung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden[10].

Überzeitarbeit ist auf maximal 2 Stunden pro Tag und auf **140 Stunden pro Kalenderjahr** für Arbeitnehmende begrenzt, deren wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden beträgt.

Überzeitarbeit muss mit einem **Lohnzuschlag von mindestens 25 %** vergütet werden. Dieser Zuschlag entfällt, wenn die Überzeitarbeit mit **einem Freizeitausgleich gleicher Dauer und mit Zustimmung der oder des Arbeitnehmenden** ausgeglichen werden (Art. 13 ArG). Der Freizeitausgleich muss innert 14 Wochen erfolgen, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren eine längere Frist, die jedoch zwölf Monate nicht überschreiten darf (Art. 25 ArGV 1).

Der Entwurf des Bundesrates zu Art. 5 Abs. 2 BGAP verwies für den Ausgleich von Überzeit auf Art. 13 ArG. Dieser Artikel wurde vom Nationalrat gestrichen.

Überstunden (Art. 321c des Obligationenrechts; OR; SR 220)

Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die im Vertrag oder gemäss den üblichen Gepflogenheiten, in einem Musterarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit (d. h. die wöchentliche Normalarbeitszeit) hinausgehen. Wenn es die Umstände erfordern, sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, Überstunden zu leisten, soweit sie dazu in der Lage sind und es nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zulässig ist, dies von ihnen zu verlangen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Überstunden, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, mit dem normalen Lohn zuzüglich mindestens eines Viertels zu vergüten, sofern in einer schriftlichen Vereinbarung, einem Musterarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Der Ausgleich von Überstunden ist in Art. 7 BGAP geregelt.

[10] ArG, Art. 36 Abs. 2.

Die Frage der Einhaltung der Ruhezeiten

**Die im ArG vorgesehenen Ruhezeiten** (Pausen, tägliche Ruhezeiten, wöchentliche Ruhezeiten) **müssen eingehalten werden**, auch wenn die maximale Arbeitszeit der Arbeitswoche überschritten wird.

Grundsätzlich darf Überzeitarbeit nur an Arbeitstagen im Rahmen der Tages- und Abendarbeit (normalerweise zwischen 06.00 und 23.00 Uhr) geleistet werden. Bei Überzeitarbeit darf die kumulierte Arbeitszeit – normale Arbeitszeit und Überzeitarbeit – die festgelegten Grenzen nicht überschreiten. Wird dadurch die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden verkürzt (vgl. Art. 15*a* Abs. 2 ArG), darf während der folgenden Arbeitsperiode keine Überzeit geleistet werden (vgl. Art. 19 Abs. 2 ArGV 1).

Art. 15 ArGV 2 erlaubt es – unter Verweis auf Art. 8 Abs. 2 ArGV 2 – den **Krankenanstalten und Kliniken, auch an Sonntagen Überzeitarbeit zu leisten**. In diesem Fall muss die Überzeit zwingend innert 26 Wochen durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Ausserdem sieht Art. 9 ArGV 2 vor, dass es **möglich ist, die Dauer der täglichen Ruhezeit von normalerweise 11 Stunden mehr als einmal pro Woche auf 9 Stunden zu verkürzen**. In diesem Fall beträgt die tägliche Ruhezeit im Durchschnitt über zwei Wochen 12 Stunden, und nach einer verkürzten täglichen Ruhezeit ist jegliche Überzeitarbeit ausgeschlossen (vgl. Art. 19 Abs. 2 ArGV 1).

Beispiel für Beschäftigung unter den derzeitig gültigen Regelungen

| **Anwendbare Regelung** | **Mo** | **Di** | **Mi** | **Do** | **Fr** | **Sa** | **So** | **Arbeitszeit** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9 Abs. 1 Bst. b ArG**<br>*Aktuelles Modell, maximal 50 Stunden pro Woche* | 10h | 10h | 10h | 10h | 10h | | | **50 Stunden** |
| **7 Abs. 2, ArGV 2**<br>*Verlängerung der Arbeitswoche für Krankenanstalten und Kliniken* | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | **63 Stunden, dann 37 Stunden in der zweiten Woche**<br>**(nach dem siebten Arbeitstag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit)** |
| **12 ArG**<br>*Überzeitarbeit* | 12,5h | 12,5h | 12,5h | 12,5h | + 2h | + 2h | | **54 Stunden, davon 4 Stunden ungeplante Überzeitarbeit** |

**Frage 4 – Senkung auf 45 Stunden**

Verlängerung der Arbeitswoche für Krankenanstalten und Kliniken (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2)

Die Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden hätte keine Auswirkungen auf die Möglichkeit, die für Krankenanstalten und Kliniken geltende Arbeitswoche zu verlängern. Die Anwendung dieses Artikels **würde es ermöglichen, eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer in der ersten Woche 63 Stunden zu beschäftigen. Die Stundenzahl würde jedoch in der folgenden Woche auf 27 Stunden reduziert**, um die maximale Arbeitszeit von 45 Stunden über zwei Wochen (insgesamt 90 Stunden) einzuhalten.

Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG)

Die Senkung der Höchstgrenze auf 45 Stunden hätte **keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Überzeitentschädigung**. Das BGAP sieht nicht vor, das Pflegepersonal in die Liste der Arbeitnehmenden aufzunehmen, für die die ersten 60 Stunden Überzeit nicht ausgeglichen werden (Art. 27 BGAP; vgl. Art. 13 Abs. 1 ArGV 1).

Gemäss Art. 12 Abs. 2 Bst. a würde die Anzahl der zulässigen Stunden Überzeit von 140 auf **170 Stunden pro Kalenderjahr** steigen.

**Die oben dargelegten Vorschriften zu den Ruhezeiten bleiben im Modell mit maximal 45 Stunden pro Woche unverändert.**

Beispiel für Beschäftigung bei einer Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden

| **Anwendbare Regelung** | **Mo** | **Di** | **Mi** | **Do** | **Fr** | **Sa** | **So** | **Arbeitszeit** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9 Abs. 1 Bst. a ArG** *Reduktion auf höchstens 45 Stunden pro Woche* | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | | | **45 Stunden** |
| **7 Abs. 2 ArGV 2** *Verlängerung der Arbeitswoche für Krankenanstalten und Kliniken* | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | 9h | **63 Stunden, dann 27 Stunden in der zweiten Woche** **(nach dem siebten Arbeitstag mindestens 83 aufeinanderfolg-ende Stunden Ruhezeit)** |
| **12 ArG** *Überzeitarbeit* | 12,5h | 12,5h | 12,5h | 7,5h + 2h | + 2h | + 2h | | **51 Stunden, davon 6 Stunden ungeplante Überzeitarbeit** |

**Frage 5 – Bezugszeitraum**

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit muss grundsätzlich innerhalb **der Kalenderwoche** eingehalten werden (von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr (Art. 16 Abs. 1 ArGV 1).

Die für Krankenanstalten und Kliniken geltende Verlängerung der Wochenarbeitszeit (vgl. Art. 7 Abs. 2 ArGV 2, siehe oben) ermöglicht es diesen Betrieben, die wöchentliche Höchstarbeitszeit **im Durchschnitt über zwei Wochen** zu berechnen.

Zu unterscheiden ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit von der Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage (Art. 16, 20 und 21 ArGV 1). Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden verteilt werden. Die Arbeitswoche darf jedoch grundsätzlich **nicht mehr als fünfeinhalb Arbeitstage** umfassen (Art. 16 Abs. 2 ArGV 1).

Es ist **möglich, die Arbeitswoche während maximal drei Wochen auf sechs Tage zu verlängern,** sofern die oder der Arbeitnehmende damit einverstanden ist. In diesem Fall müssen die angesammelten, nicht gewährten wöchentlichen Halbtage Freizeit der oder dem Arbeitnehmenden in der vierten Woche gutgeschrieben werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 1). Arbeitet eine Person also drei Wochen lang an sechs Tagen, darf sie in der vierten Woche nur vier Tage arbeiten.

Wie oben erläutert, geht die für Krankenanstalten und Kliniken geltende Verlängerung der Arbeitswoche noch weiter und erlaubt es den Betrieben, ihre **Arbeitnehmenden unter bestimmten Voraussetzungen bis zu sieben aufeinanderfolgende Tage** zu beschäftigen (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2).

Beispiele für die Aufteilung der Arbeit auf die Arbeitswoche

| | **Derzeitige Regelung (50 Stunden)** | **Reduktion auf 45 Stunden** | **Unterschied** |
|---|---|---|---|
| **Woche mit langen Tagen** | 4 Tage x 12,5h | 3 Tage x 12,5h<br>+ 1 Tag x 7,5h | Letzter Tag auf 7,5h reduziert |
| **11-Stunden-Tage** | 4 Tage x 11h<br>+ 1 Tag x 6h | 4 Tage x 11h | Letzter Tag à 6 Stunden gestrichen |
| **Woche mit täglicher Arbeitszeit von 8 Stunden** | 5,5 Tage x 8h<br>+ ½ Tag x 6h | 5,5 Tage x 8h | Letzter Halbtag à 6 Stunden gestrichen |
| **Sieben aufeinanderfolgende Tage** | 7 Tage x 9h in der ersten Woche, dann 37 Stunden in der zweiten Woche | 7 Tage x 9h in der ersten Woche, dann 27 Stunden in der zweiten Woche | 27 Stunden in der zweiten Woche anstelle von 37 Stunden |

**Überzeitarbeit gemäss Art. 12 ArG wäre bei beiden Varianten gemäss den oben dargelegten Modalitäten weiterhin möglich.**

### 3. Fazit

Die Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden hätte nur begrenzte Auswirkungen: Würde die maximale Arbeitszeit erreicht, weil die maximale tägliche Arbeitszeit ausgeschöpft wurde, wäre es möglich, die Arbeitszeit um 6 Stunden pro Woche statt um 4 Stunden zu verlängern (wie dies bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden festgelegt ist). Die Planung **von langen Arbeitstagen (12,5 effektive Arbeitsstunden) bliebe an drei Tagen pro Woche möglich.** Wie bereits in der Einleitung erläutert, sind solche Situationen **in Akutspitälern eher selten**.

Schliesslich spielen die vereinbarte Normalarbeitszeit (Art. 6 BGAP) und der Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden eine wichtige Rolle für die Auswirkungen der geltenden wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Aufgrund der vorherrschenden Teilzeitbeschäftigung **ist eher davon auszugehen, dass die Senkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden in der Praxis kaum Auswirkungen haben wird.** Sie betrifft faktisch nur Personen, die mit einem hohen Beschäftigungsgrad arbeiten, was eine Minderheit darstellt. Diese Begrenzung hat vor allem symbolische Bedeutung. Es handelt sich in erster Linie um ein Signal zugunsten der Anerkennung der Beschwerlichkeit der Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals.