

alzheimerpunktch

Fahrlässige Tötung

Die Kriminalisierung der Pflege



Die schwer demente Bewohnerin stand eigentlich nie selbstständig auf – ausser an jenem Abend. Dies hatte fatale Folgen. Bild Daniel Kellenberger

«Die letzten beissen die Hunde»: Der Fall des tragischen Todes einer Heimbewohnerin zeigt, wie schnell das Pflegepersonal strafrechtliche Folgen zu tragen hat, wenn beim Personal gespart wird und die behördliche Heimaufsicht nicht funktioniert.

Von Pierre-André Wagner

Zwei Juristen, drei Meinungen, sagt der Volksmund. Oft zu Recht, wie die Geschichte von Gaëlle G. zeigt – in der viel mehr als zwei Juristen involviert waren. Sie fing an mit dem tödlichen Sturz einer Heimbewohnerin und endete mit der Verurteilung der Pflegefachfrau wegen fahrlässiger Tötung, nach etlichen Wendungen.

Der Untersuchungsrichter wollte das Verfahren einstellen; der Staatsanwalt opponierte, er wollte den Fall vor Gericht bringen; die Einzelrichterin sprach Gaëlle G. frei; der Staatsanwalt wollte sie verurteilt sehen und zog den Fall an das Obergericht weiter; dieses traf dann einen Schuldspruch.

Hier geht es zu einem Beitrag über das Image der Pflege



Berufspolitik

**Nettigkeiten
bringen uns
nicht weiter**

(<https://alzheimer.ch/de/alltag/schwierige-situationen/magazin-detail/539/nettigkeiten-bringen-uns-nicht-weiter/>)

Der Ort des Unglücks war auf dem Radar der Heimaufsicht. Die Behörde hatte jenem Heim sogar untersagt, schwer demente Bewohner, wie es das nachmalige Opfer war, aufzunehmen. Der Grund: die Unüberschaubarkeit der Örtlichkeiten (mehrere durch Treppen und Gänge verbundene Wohnungen in einem alten Wohnhaus). Dazu kam die spärlich bemessene Personaldotation.

Der fatale Sturz

An jenem fatalen Abend liess Gaëlle G. Frau Schwab wenige Minuten alleine auf dem WC, um ihrer Kollegin beim Richten des Abendessens zu helfen. In dieser kurzen Zeit schaffte es Frau Schwab, aufzustehen – was noch nie vorgekommen war.

Aus Platzgründen besass das WC keine Tür, sondern nur einen Vorhang, hinter dem sich der Treppenabsatz befand. Frau Schwab stolperte über ihre eigene Unterhose und über die Schwelle, verlor das Gleichgewicht, stürzte ein Stockwerk in die Tiefe und brach sich dabei das Genick.

Unfall oder schwerer Fehler?

Ein tragischer Unfall, befand der Untersuchungsrichter. Ein schwerer Fehler Gaëlle G.s, widersprach der Staatsanwalt: schliesslich habe die schriftliche Weisung bestanden, Frau Schwab 24 / 7 nicht aus den Augen zu lassen.

Wie die Einzelrichterin feststellte, war diese Weisung erst nach dem Unfall vom Heim «fabriziert» worden; abgesehen davon sei sie gar nicht umsetzbar gewesen, bei 15 weiteren Heimbewohnern und der gegebenen Personalknappheit. Gaëlle G. habe unter diesen Umständen ihr Bestes getan und es könne ihr nichts vorgeworfen werden, weshalb sie von Schuld und Strafe freigesprochen wurde.

Frage der Perspektive

Ganz anderer Ansicht waren der Staatsanwalt und die Oberrichter: Diese fanden, Gaëlle G. habe in fahrlässiger Weise die Prioritäten völlig falsch gesetzt, indem sie es wichtiger gefunden habe – so das mehr oder weniger wörtliche Zitat – Salatblätter zu arrangieren als bei Frau Schwab zu bleiben. Zu diesem Urteil konnten sie nur kommen, weil sie die schwierigen (dabei nur zu bekannten und leider «handelsüblichen») Umstände ausblendeten.

Ausserdem begangen sie einen weiteren «Perspektivfehler»: Im Nachhinein ist man immer schlauer. Um zu beurteilen, ob jemand vernünftig gehandelt hat, muss man sich aber in dessen damalige Situation und in die damaligen Umstände versetzen.



Sie unterstützen unsere Arbeit bereits ab 20 Franken

Auf alzheimer.ch findet sich keine Werbung. Deshalb sind wir auf Gönner und Spenden angewiesen.

(<https://alzheimer.ch/de/spenden/>)

Aus dieser Sicht, angesichts des Stresses und der Hektik im Zusammenhang mit dem Abendessen und des Umstandes, dass Frau Schwab zuvor nie alleine aufgestanden war, war Gaëlle G.s Entscheidung, in der Küche und bei der Essensverteilung mit anzupacken, bestimmt kein Verbrechen.

Pflegepersonal muss büssen

Diese Geschichte illustriert auf betrübliche Weise die Tendenz, mit den Mitteln des Strafrechts das Pflegepersonal für die Fehler der Gesundheitspolitik büssen zu lassen (getreu dem Motto «Die Letzten beißen die Hunde»): mangelnde Wertschätzung für das Alter und die Altenpflege, sparen beim Personal, Fehlen einer wirksamen behördlichen Aufsicht.

Rechtsschutz für SBK-Mitglieder

Der SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) erteilt seinen Mitgliedern Berufs-Rechtsschutz auf den Gebieten des Arbeits-, des Sozialversicherungs- und des Strafrechts. Unglücklicherweise war Gaëlle G. zum Zeitpunkt der Ereignisse nicht SBK-Mitglied, weshalb sie den Rechtsschutz des Verbandes nicht beanspruchen konnte.

Gibt es Missstände in Ihrem Berufsalltag, über die Sie in dieser Rubrik der SBK-Zeitschrift «Krankenpflege» berichten möchten? Melden Sie sich! Bei einer Publikation sichern wir Ihnen Anonymität zu. redaktion@sbk-asi.ch (<mailto:redaktion@sbk-asi.ch>)

Dieser Beitrag erschien in der Zeitschrift «Krankenpflege» (<https://www.sbk.ch/publikationen/zeitschrift-krankenpflege/aktuelle-ausgabe>) des SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) (<https://www.sbk.ch>), Nr.12/2019. Herzlichen Dank an die Redaktion für die Gelegenheit der Zweitverwertung!

erschieden: 12.12.2019

Kommt die 67-Stunden-Woche für Spital-Angestellte?

Ständeräte wollen für fast ein Viertel der Angestellten die Arbeitszeit flexibilisieren. Der Spitalverband möchte sogar einen Schritt weiter gehen.



Der Arbeitsdruck sei bereits heute mit der 50-Stunden-Woche hoch, sagt der Verband der Assistenz- und Oberärzte. Foto: Gaetan Bally (Keystone)

Die Wirtschaftspolitiker im Parlament arbeiten an der «Teilflexibilisierung» des Arbeitsgesetzes. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden und die Restriktionen für Sonntagsarbeit sollen für Fachspezialisten und leitende Angestellte nicht mehr gelten, wenn sie ihre Arbeit in einem Jahresarbeitszeitmodell flexibel einteilen können. Künftig wären für fast ein Viertel der Arbeitnehmer bis zu 67 Stunden Arbeit pro Woche zulässig, schätzt das Staatssekretariat für Wirtschaft.

Doch möglicherweise werden es bald noch mehr sein, die unter die gelockerten Regeln fallen. Der Spitalverband H+ nährte bei einer Anhörung in der ständerätlichen Wirtschaftskommission (WAK) vom Dienstag solche Befürchtungen der Reformgegner. Der Spitalverband forderte eine möglichst schnelle Umsetzung der Reform. Zudem sieht H+ die vorliegende Reform nur als ersten Schritt, wie Conrad Engler, Leiter Politik bei H+, gegenüber dieser Zeitung sagt.

Die Reform der WAK sollte deshalb möglichst rasch auf dem Verordnungsweg umgesetzt werden – und nicht per Gesetz. Damit wäre das von den Gewerkschaften angedrohte Referendum nicht möglich. Engler begründet die Eile damit, dass rasch Erfahrungen mit neuen Jahresarbeitszeitmodellen gesammelt werden sollen.

Markus Brotschi
Bundeshausredaktor
07:43

Artikel zum Thema

SP-Reformer wollen Arbeitsrecht liberalisieren



Der Reformflügel der SP legt ein Konzept für eine sozialdemokratische KMU-Politik vor – man will Höchstarbeitszeiten lockern.

[Mehr...](#)

Claudia Blumer. 02.10.2019

Ab 120'000 Franken Jahreslohn sollen andere Regeln gelten

Es gibt neue Vorschläge zur Lockerung des Arbeitsgesetzes. Laut Gegnern steigt damit die Zahl der Betroffenen. [Mehr...](#)

Béatrice Beyeler. 08.07.2019

50-Stunden-Woche hart erkämpft

Für den Spitalverband ist zwar klar, dass mit der in der Ständeratskommission diskutierten Vorlage die längeren Höchstarbeitszeiten nicht auf das Pflegepersonal sowie die Assistenz- und Oberärzte angewendet werden können. Doch der Spitalverband fordert in einem zweiten Schritt eine weiter gehende Gesetzesrevision. «Mit dieser sollen dann die neuen Arbeitsregeln auch für weitere Berufsgruppen ermöglicht werden», sagt Engler. Dazu gehörten auch solche mit einer 50-Stunden-Woche.

«Schon heute sind wir mit dem Problem konfrontiert, dass die geltende 50-Stunden-Woche in den Spitälern immer wieder überschritten wird.»

Anja Zyska, Verband der Assistenz- und Oberärzte

Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gilt heute im Gesundheitsbereich für die Assistenz- und Oberärzte sowie das Pflegepersonal. Für Letzteres dürfte eine Flexibilisierung rechtlich schwierig sein, weil Pflegende meist nach Dienstplan arbeiten und ihre Arbeitszeit nicht frei einteilen können. Das gilt zwar auch für die Spitalärzte, dennoch bekämpft der Verband der Assistenz- und Oberärzte (VSAO) die Vorlage der Ständeratskommission. «Wir haben Bedenken, dass sowohl Assistenz- und Oberärzte wie auch viele andere Arbeitnehmer von den längeren Arbeitszeiten betroffen wären», sagt VSAO-Präsidentin Anja Zyska. «Schon heute sind wir mit dem Problem konfrontiert, dass die geltende 50-Stunden-Woche in den Spitälern immer wieder überschritten wird.» Die 50-Stunden-Woche und die Unterstellung unter das Arbeitsgesetz hätten sich die Assistenz- und Oberärzte hart erkämpfen müssen.

Das Fehlerrisiko steigt

Der Arbeitsdruck sei bereits heute hoch, sagt Zyska. Werde dieser durch längere Wochenarbeitszeiten noch grösser, wirke sich das nicht nur negativ auf das Befinden der Ärztinnen und Ärzte aus. Es steige auch das Fehlerrisiko und damit das Risiko für die Patienten. «Jahresarbeitszeiten dienen den Arbeitgebern, weil sie eine möglichst schrankenlose Verfügbarkeit des Personals ermöglichen. Für die Angestellten bedeutet das nicht mehr Freiheit, sondern schlechtere Planbarkeit und die Aufhebung der Grenzen zwischen Arbeit, Privat- und Familienleben.»

«Wochenarbeitszeiten von bis zu 67 Stunden wären das Gegenteil von attraktiveren Arbeitsbedingungen.»

Yvonne Ribl, Berufsverband der Pflegefachleute

Auch der Berufsverband der Pflegefachleute (SBK) will sich gegen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wehren, falls H+ dies für das Pflegepersonal fordere. «Wochenarbeitszeiten von bis zu 67 Stunden wären das Gegenteil von attraktiveren Arbeitsbedingungen, wie sie der SBK mit seiner Pflegeinitiative anstrebt», sagt Geschäftsführerin Yvonne Ribl.

Engler widerspricht den Bedenken und preist die Vorteile der Flexibilisierung. Diese würde zwar den betrieblichen Erfordernissen der Spitäler entsprechen, aber auch den Bedürfnissen vieler Arbeitnehmer. Gerade Jüngere wünschten sich flexible Arbeitszeitmodelle. Engler ist überzeugt, dass die Flexibilisierung nicht zu den

befürchteten Gesundheitsschäden führt, da im Jahresdurchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit nicht erhöht werden dürfe. Zudem sei ein erweiterter Gesundheitsschutz vorgesehen. Wenn Überzeit an einem Stück kompensiert werden könne, sei dies gerade für Eltern und Junge attraktiv.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) ist alarmiert durch die Forderungen des Spitalverbandes. Die Aushebelung der geltenden 45-Stunden-Woche per Verordnung sei rechtlich unzulässig, sagt SGB-Zentralsekretär Luca Cirigliano. Die Forderung des Spitalverbandes, die Reform rasch per Verordnung umzusetzen, entlarve zudem die wahren politischen Absichten. «Es zeigt, wohin die Reise gehen soll. Wenn die 67-Stunden-Woche erst einmal für leitende Angestellte und jene mit einem höheren Bildungsabschluss möglich ist, warum soll sie dann aus Sicht der Arbeitgeber nicht auch bald für alle anderen gelten?»

Erstellt: 22.01.2020, 06:35 Uhr

Ist dieser Artikel lesenswert?

alzheimerpunktch

Die Pflegehexe

Den Druck dort ausüben, wo er hingehört



«Die meisten Pflegenden machen es wie der Krug, der zum Brunnen geht, bis er bricht», schreibt die Pflegehexe. Bild Eve Kohler

Das Sparen im Gesundheitswesen wird meist auf dem Buckel der Pflegenden vollzogen – und damit auch zum Leidwesen der Patientinnen und Patienten. Die Pflegenden sollten aufhören, zu allem ja zu sagen. Und sie sollten dafür sorgen, dass der Druck dorthin kommt, wo er hingehört: in die Politik.

Von Madame Malevizia

Seit ich in der Pflege arbeite, beobachte ich ein Phänomen: Der Druck wird von oben nach unten weitergereicht. Die Führung einer Institution beschliesst aus diversen nachvollziehbaren und manchmal auch nicht nachvollziehbaren Gründen, Kosten zu sparen.

Die Konsequenz ist immer die gleiche: Es wird am Personal und damit auch (oder nur) in der Pflege gespart. In der Öffentlichkeit wird dieser Schritt garniert mit Sätzen wie: «Die Pflegequalität wird aufrechterhalten». Spätestens da werde ich ein erstes Mal hellhörig. Übersetzt heisst das doch: «Bisher hat sich die Pflege zu wenig angestrengt.»

Wenn es um einen Stellenabbau geht, werden meist frei werdende Stellen nicht mehr besetzt. Der Druck wächst schleichend.

Dabei kommt es sehr darauf an, welche Pflegedienstleitung der Betrieb hat. Ist sie eher nach oben orientiert und trägt diesen Abbau einfach widerspruchslos mit, wird sie den Druck ungefiltert nach «unten» und somit an die Basis weitergeben.

Häufig sind sich die Pflegedienstleitungen zwar bewusst, dass das früher oder später ins Auge gehen wird, haben aber keine Idee und keinen Mut, die Situation zu entschärfen. Diese Hilflosigkeit, die bis zur Überforderung gehen kann, sind zu erkennen an Sätzen wie «Ich kann die Mitarbeiter auch nicht zeichnen», am Ignorieren des Problems oder an den Vorwürfen an Pflegende, die wegen Krankheit ausfallen.

In einer solchen Situation ist die Spreu vom Weizen unter den Pflegedienstleitungen leicht auszumachen. Ich habe bisher leider mehr Spreu als Weizen gesehen.

So kommt es, dass der Druck ungefiltert die Pflegenden an der Basis trifft.

Und genau in diesem Moment wird die Basis zur Front. Ein Ausnahmezustand entsteht. Was vorher vielleicht noch zu schaffen war, nämlich eine menschenwürdige Pflege, wird unmöglich. Und was tun die Pflegenden? Aufbegehren?

Ja, einige wenige vielleicht. Die meisten machen es wie der Krug, der zum Brunnen geht, bis er bricht. Dieses Brechen kann sich unterschiedlich zeigen. Die einen verlassen das Schlachtfeld früh und hoffen, an einem anderen Ort auf bessere Bedingungen zu treffen.

Meist ein Trugschluss, denn in der ganzen Schweiz müssen die Gesundheitsinstitutionen rentieren. Und schon bald stehen sie wieder an der Front, anstatt am Krankenbett. Jene, die verwundet wurden, verlassen manchmal gerade noch rechtzeitig das Schlachtfeld endgültig und kehren dem Beruf, den sie einmal so geliebt haben, frustriert und desillusioniert den Rücken.

Und es gibt die Opfer, oder auch die Krüge, die brechen. Es sind jene Pflegenden, die ausbrennen, manchmal auch ganz still und leise auslaugen. Mein Herz blutet um jeden dieser Menschen, die alles geben und spüren, dass es nie genug ist. Sie sind nicht daran schuld, dass es ihnen so geht. Die Verantwortung dafür tragen andere.

Ich schreibe diesen Blog aus zwei Gründen:

1. Ich will, dass die Öffentlichkeit weiss, was in der Pflegewelt abgeht.
2. Ich will, dass wir Pflegenden aus diesem «Spiel» aussteigen.

Daher rufe ich alle Pflegenden auf: Gebt euren Beruf und eure Arbeitsstellen nicht kampflos auf! Hört auf, immer «ja» zu sagen. Unser Tag hat 24 Stunden, ein Arbeitstag 8 bis 9 Stunden. Was ihr in dieser Zeit bewältigen könnt, macht. Der Rest bleibt liegen. Wir alle haben in der Ausbildung und im Berufsleben gelernt, Prioritäten zu setzen. Und genau das müssen wir jetzt tun.

Ich sehe euch schon die Hände über dem Kopf zusammenschlagen: «Das geht doch nicht, die armen Patienten, Bewohner und Klienten!» Wisst ihr was? Ihr tut das auch für sie. Ich meine nicht, dass ihr Dinge (in den meisten Fällen wird es die Körperpflege sein) einfach stillschweigend nicht machen sollt.

Nein, ihr sollt sie laut und sichtbar nicht machen. Dokumentiert in den Pflegedokumentationen, was ihr nicht tun konntet, weil die Kapazität dazu fehlte.

Sagt es vor allem vor Euren Vorgesetzten. Nehmt die Stationsleitungen und Pflegedienstleitungen in die Pflicht.

Wenn sie Euch zugewandt ist, dann berätet mit ihr, welche Massnahmen euch entlasten können. In vielen Institutionen werden Aufgaben von Pflegenden übernommen, die nicht zwingend in ihren Arbeitsbereich gehören. Eine findige Pflegedienstleitung wird euch von diesen befreien können.

Ist diese nicht mit euch, ballert sie zu mit euren Dokumentationen, wann ihr was weshalb nicht machen konntet. Da könnte zum Beispiel stehen: «Körperpflege xy nicht gemacht, weil Arztvisite so viele Minuten, Pflegedokumentation so viele Minuten und Notfallsituation so viele Minuten etc.»

Eine gute Pflegedienstleitung wird diese Dokumentation weiter «nach oben» geben. Tut sie es nicht, werdet ihr das übernehmen. Ich weiss, wie viel ich verlange und glaubt mir, auch ich hätte meine liebe Mühe damit, so weit gehen zu müssen.

Sollte es jedoch aus eurer Sicht nötig sein, habt ihr immer die Möglichkeit euch Unterstützung bei den Gewerkschaften zu holen. Ob Unia oder SBK, ist gleichgültig. Und das Szenario, das ich hier beschreibe, kann nur funktionieren, wenn viele es tun.

Einigen von euch wird jetzt bestimmt klar, was der Zweck der Übung ist. Es geht darum, den Druck nicht einfach zu übernehmen, sondern ihn dahin zurück zu geben, wo er hingehört: Da wo die Entscheidung zu sparen herkommt.

Man kann jetzt sagen: «Die können auch nichts dafür, dass die Institution rentieren muss. Richtig! Aber sie sind die einzigen in dem «Spiel», die für eine Veränderung sorgen können. Sie sind die, die den Druck dorthin verschieben können, wo er hingehört: in die Politik.

Die Menschen in der Teppichetage haben Beziehungen zur Politik. Und so haben sie auch die Möglichkeit diesen Einfluss zu nutzen, dass die Probleme im Gesundheitswesen angegangen und gelöst werden. Die MiGeL-Krise (<https://www.facebook.com/sbk.asi/photos/a.558714530861400/1798317983567709/?type=1&theater>) und die DRGs (<https://www.swissdrg.org/de>) sind zwei Beispiele.

Das ist Geld, welches den Betrieben vorenthalten wird. Eine nicht korrekt abgebildete und dokumentierte Pflege ist nicht ausreichend vergütet. Ich verstehe nicht, warum sich in den Konzernleitungen niemand darum zu kümmern scheint, dass dies sich ändert.

Eine Pflegfachperson, die Aufgaben wie Wäschesäcke wegräumen, oder Schränke putzen übernehmen muss, ist eine vergeudete Pflegefachperson. Das ist Geld, das der Betrieb direkt zum Fenster hinausschmeisst.

Ich erwarte von den Konzernleitungen, dass sie die Ressource «Pflegernde» sorgsam behandelt und von solchen Aufgaben befreit.

Jeder Betrieb in der Schweiz kämpft mit den gleichen Problemen.

Anstatt öffentlich zu machen, dass wegen des Fachkräftemangels Betten gestrichen werden müssen, hält jeder Betrieb den Deckel drauf – aus Angst vor dem Imageschaden. Wenn sie damit aufhören würden, käme vielleicht auch die Politik in Bewegung.

Also meine Lieben, krepeln wir unsere Ärmel hoch! Nehmen wir unsere Kriegerin und unsere Herrscherin zur Hilfe und geben den Druck dahin, wo er hingehört! Nach oben und von dort aus in die Politik.

Eure Madame Malevizia

www.pflegehexe.ch (<http://www.pflegehexe.ch>)

erschienen: 21.06.2019



So gross ist der Fachkräftemangel

Veröffentlicht am: 13. Januar 2020 14:38 von bwg

Letzte Aktualisierung: 13. Januar 2020 22:03



Begehrte Fachleute: Pflegepersonal bei der Arbeit. | Pixnio

Die Weltgesundheitsorganisation hat das Jahr der Pflege ausgerufen. Damit soll der Fachkräftemangel angegangen werden - auch in der Schweiz.

In der Schweiz **fehlen jährlich fast 3000 neue Pflegefachkräfte**. Das hat Folgen für die Arbeitsbelastung, für die Spitäler und Patienten. Und auch für das Ausland: Die Schweiz rekrutiert deshalb im benachbarten Ausland Fachkräfte, was den dortigen Notstand verschlimmert. Denn diese Länder rekrutieren daraufhin ihrerseits in anderen Ländern. Hauptleidtragende sind die ärmsten Länder ganz unten in dieser Pyramide, in denen sich dadurch der Fachkräftemangel weiter akzentuiert. Und auch in der Schweiz dürfte sich der Fachkräftemangel weiter zuspitzen.

Der Personalmangel in der Pflege ist ein globales Problem. Weltweit fehlen gemäss der Weltgesundheitsorganisation der UNO, der WHO, bis ins Jahr 2030 neun Millionen Pflegefachkräfte und Hebammen. Eine enorme Zahl. Um dem zu begegnen hat die WHO das eben begonnene Jahr offiziell zum Jahr des Pflege- und den Hebammenberufs gemacht.

Die WHO schreiben dazu: Pflegefachpersonen und Hebammen spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von Gesundheitsdienstleistungen. Sie widmen ihr Leben der Betreuung von Mutter und Kind, geben lebensrettende Impfungen und Gesundheitsberatung, kümmern sich um ältere Menschen und erfüllen die alltäglichen Gesundheitsbedürfnisse. Sie sind oft die erste und einzige Anlaufstelle in ihren Gemeinden. Die Welt braucht 9 Millionen mehr Krankenschwestern und Hebammen, wenn sie bis 2030 eine universelle Gesundheitsversorgung erreichen will.

Die WHO ruft deshalb die Regierungen weltweit dazu auf, Hebammen und Pflegefachpersonen zu fördern und ihr Potenzial besser zu nutzen.

Forderungen für die Schweiz

Der Berufsverband der Schweizer Pflegefachpersonen SBK erkennt auch im Inland Handlungsbedarf. Denn der Fachkräftemangel werde auch hierzulande zunehmen. Durch die Alterung der Gesellschaft werde zudem der Bedarf an Pflegeleistungen drastisch erhöht. Und ein «knapper Stellenschlüssel im Spital» verunmögliche auch bei den Geburten die von vielen Patientinnen gewünschte 1:1-Betreuung. Es bestehe in der Schweiz also auch bei den Hebammen Nachholbedarf.

Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen

Der Berufsverband fordert ein Umdenken und Investitionen. Um die ungenügende Berufsverweildauer im Pflegeberuf zu verbessern, brauche es dringend eine Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** – auch müssten den Pflegefachpersonen mehr Verantwortung übertragen werden, so der SBK. Um die Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung der Zukunft anzugehen, sei es notwendig, dass sich Pflegefachpersonen und Hebammen an Entscheidungsprozessen beteiligen können. Das werde auch dazu beitragen die Kosten zu senken. Der Verband propagiert deshalb seine Pflegeinitiative, die derzeit vom Parlament behandelt wird.

[Weitere Infos zum Aktionsjahr der WHO \(auf Englisch\).](#)

alzheimerpunktch

Berufspolitik

Nettigkeiten bringen uns nicht weiter



«Wer ein Menschenleben rettet, ist ein Held; wer hundert Menschenleben rettet, ist eine Pflegefachfrau – vermutlich überarbeitet und unterbezahlt.» (Margaret Chan) Bild Daniel Kellenberger

Die Pflege wird aufgerieben in einem Gesundheitssystem, das von Macht- und Geldgier dominiert wird und sich an den Patienten mästet. Es ist Zeit, dass sich das ändert, findet unser Autor und zieht dabei bemerkenswerte Parallelen zur zivilen Luftfahrt.

Von Pierre-André Wagner

Meine aktuelle Gemütslage? Ich bin wahnsinnig stolz: auf unseren Beruf, auf uns, auf Sie alle. Doch je grösser mein Stolz, desto überwältigender meine Wut – meine Wut über die Entwicklung unseres Gesundheitswesens.

Meine Wut darüber, was mit der Pflege und in der Pflege passiert.

Ich wurde gefragt, ob der Patient noch im Mittelpunkt steht. Das ist er ganz gewiss. Die Frage ist nur: im Mittelpunkt wovon?

Das Schwein und das Kalb stehen auch im Mittelpunkt des Schlachthofs. Ich bin mir aber nicht sicher, ob es ihnen sehr hilft.

Den Patienten helfen, das ist unser Auftrag. Dabei wird uns Nettigkeit nicht weiter bringen. Oder wie die «Dixie Chicks» (https://de.wikipedia.org/wiki/Dixie_Chicks) singen: «*Not ready to make nice*».

In Bern, 100 Meter von der SBK-Geschäftsstelle entfernt, wird demnächst ein Wunderwerk der modernen Protzarchitektur eingeweiht. Dessen kryptischer Name: SITEM. Das steht für «*Swiss Institute for Translational and Entrepreneurial Medicine*».

Ich habe immer noch nicht ganz verstanden, was hinter der Glasfassade geschehen soll. Aber aus dem Namen transpiert, dass man dort an Gesundheit und Krankheit viel Geld verdienen wird.

Der Bau wird gegen 100 Millionen Franken kosten. Wir dürfen annehmen, dass die sehr bald amortisiert sein werden.

Etwas weiter steht das Berner Inselspital. (<https://www.insel.ch/>) Das Inselspital hat hunderttausende von Steuerfranken in einem jahrelangen Gerichtsverfahren (<https://www.srf.ch/news/schweiz/habe-noch-kein-geld-gesehen-inselspital-will-aerztin-trotz-gerichtsurteil-loswerden>) verpulvert. Die Oberärztin *Nathalie Urwyler* hatte das Spital wegen Diskriminierung verklagt.

Ihr Chef hatte ihr angekündigt, falls sie nach ihrem Mutterschaftsurlaub nicht bereit sei, voll – d.h. vermutlich 70 oder 80 Stunden pro Woche – weiter zu arbeiten, würde er sie entlassen. Sie war nicht bereit dazu – daraufhin er hat sie entlassen.

Urwyler zog vor Gericht – das Inselspital hat in jeder Instanz verloren – zuletzt wurde es vom Bundesgericht gezwungen Nathalie Urwyler wieder anzustellen.

Im Oktober 2018 gab das Inselspital bekannt, dass bis zu 700 Stellen gestrichen werden sollen. Nicht in der Verwaltung, nicht in der Kodierung, sondern in der Pflege und in der Medizin.

Neoliberales Primat der Wirtschaft

SITEM, die causa Urwyler und das vom Inselspital geplante – in der Zwischenzeit redimensionierte – Personalmassaker hängen nicht direkt zusammen. Sie stehen aber für zwei Systeme, die eine toxische Verbindung eingegangen sind, um sich an den Patienten zu mästen – zulasten unserer Arbeitsbedingungen, unserer Krankenkassenprämien und unserer Steuern.

Diese beiden Systeme – auf die ich im Folgenden näher eingehe – nenne ich «Geldgier» und «Machtgier». Sie ergeben zusammen ein Paradigma, das wir dringend überwinden müssen.

Das ist keine Utopie, und es geht ohne Blutvergiessen. Das zeigt die Entwicklung im Bereich der zivilen Luftfahrt. Auch sie befand sich im Würgegriff jener Systeme, was ich am Beispiel zweier Katastrophen illustrieren will.

Vor gut zehn Jahren führte ein an sich harmloser technischer Defekt dazu, dass ein Airbus bei der Landung in Sao Paulo (https://de.wikipedia.org/wiki/TAM-Linhas-A%C3%A9reas-Flug_3054) über den Pistenrand und die angrenzende Autobahn in eine Tankstelle und ein Bürogebäude schoss. Das Unglück forderte 199 Todesopfer und wäre absolut vermeidbar gewesen.

Es ereignete sich vor dem Hintergrund eines dramatischen Personalmangels in der Luftraumüberwachung, der entsprechend schlechten Arbeitsbedingungen der Fluglotsen und des darauffolgenden Einsatzes von Militärfluglotsen, die zum Teil nicht einmal des Englischen mächtig waren.

Der unmittelbare Grund aber: Die fatale Landebahn war richterlich gesperrt worden, weil sie dringend ausgebessert werden musste. Auf Druck von Wirtschaftskreisen war das richterliche Verbot aufgehoben und die Piste wiedereröffnet worden, bevor die Renovation abgeschlossen war.

Das versteht man unter dem Primat der Wirtschaft, das uns die neoliberale Ideologie (<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20176/neoliberalismus>) beschert hat. Dabei gerät diese Ideologie in der ganzen westlichen Welt in praktisch allen Gesellschaftsbereichen – endlich – in Misskredit. Nur in unserem Gesundheitswesen (und im Sozial- und im Bildungswesen) feiert sie nach wie vor Hochzeit.

Auf Kollisionskurs mit Mensch und Gesellschaft

Jahrtausendealte spirituelle Traditionen jeglicher Prägung, vom Judentum über das Christentum bis zum Humanismus, haben den Menschen in den Mittelpunkt gesetzt. Jeden Menschen, nicht nur *mich*. In den Worten des deutschen Grundgesetzes: *«Die Würde des Menschen ist unantastbar»*.

Der Mensch ist Subjekt, nicht Objekt. Weder auf gesellschaftlicher Ebene, noch in den Augen des Staates darf der Mensch nur Mittel zum Zweck sein. Daran mussten uns die Schweizer Kirchen vor einigen Jahren erinnern: *«Die Wirtschaft ist für den Menschen da, nicht der Mensch für die Wirtschaft!»* stand auf Transparenten, die von den Kirchtürmen hingen.

Der Neoliberalismus kollidiert frontal mit dem Postulat der menschlichen Würde. Sein Menschenbild leitet er von einem primitiven Sozialdarwinismus ab.

Er sieht im Menschen ein Raubtier, das nur auf den eigenen Vorteil bedacht ist.

Es ist diesen Ideologen in unglaublicher Weise gelungen, zum Axiom zu erheben, dass Konkurrenzdenken, Machtstreben, Geiz, Gier und Egoismus das letzte Wort der menschlichen Natur sind – und nicht Hilfsbereitschaft, Empathie, Altruismus, Grosszügigkeit und Bedürfnis nach Gemeinschaft.

In diesem Denksystem wird alles den Bedürfnissen der Wirtschaft untergeordnet, nach dem Motto: *Was für die Wirtschaft gut ist, ist für alle gut.* Dabei wird Ökonomie entgegen dem ursprünglichen Wortsinn – dem nachhaltigen, ganzheitlichen Bewirtschaften von Haus und Hof – in einem extrem verarmten Sinn verstanden: als grenzenloses, ungehemmtes Profitstreben um jeden Preis.

Das geht nur, indem Wirtschaft und Gesellschaft – alles, was eine funktionierende, prosperierende Gesellschaft ausmacht – gegeneinander ausgespielt werden, wobei klar ist, wer unter wessen Räder gerät, geraten muss.

Zerstört werden muss zunächst der Gesellschafts- bzw. Gemeinschaftsgedanke an sich.

Berüchtigt ist Margaret Thatchers Spruch «So etwas wie Gesellschaft gibt es nicht.»

Die direkte Folge ist die Zerstörung – man könnte auch sagen Pervertierung – des Konzepts des «service public», also auch des öffentlichen Gesundheitswesens.

Die Zerstörung des Konzepts also, dass es Güter und Dienstleistungen gibt – geben muss – die der Allgemeinheit gehören oder ihr zustehen, der Gemeinschaft zuliebe. *Service public* ist unter den Postulaten der neoliberalen Ökonomie schlicht nicht möglich:

Dass «big» automatisch «beautiful» sein soll, dass Konzentration an sich gut ist, dass Konzentration automatisch eine Effizienzsteigerung mit sich bringt, und vor allem, dass auch öffentliche Dienste rendite-, also shareholderorientiert arbeiten müssen.

Aus der Sicht des negativen, pessimistischen Menschenbildes des Neoliberalismus ist es undenkbar, dass Menschen aus innerer Überzeugung, aus innerem Engagement arbeiten.

Neoliberale glauben an Zuckerbrot und Peitsche. Dabei ist das Zuckerbrot – in der Gestalt von exorbitanten Löhnen und Boni – denen vorbehalten, die die wichtigen, kapitalrelevanten Leistungen erbringen, also den Managern.

Die Peitsche, in der Form ausufernder Kontrollen, administrativer Vorgaben und bürokratischer Schikanen, ist für die, deren Arbeit nur als Kostenfaktor betrachtet wird.

Geldmaschine Gesundheitswesen

Jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, Sie mit einem Exkurs in die Wirtschaftswissenschaft zu belästigen – und dem für mich schlagendsten Argument für die Volksinitiative des SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) «Für eine starke Pflege».

Keine Angst, es ist erschütternd einfach, ich habe das im ersten Semester an der Uni gehört ... , dann aber leider lange vergessen. Auch dann, als in den Nullerjahren das Gerede vom «ökonomischen Wert der Pflege» aufkam.

Was waren wir damals überzeugt davon, diesem Diskurs gewachsen zu sein, diesen Fehdehandschuh aufheben zu können!

Nun, das Gesundheitswesen ist eine gigantische Wachstumsbranche geworden, eine eigentliche Geldmaschine. Wie kommt es, dass wir, die Pflegefachleute, davon nichts sehen?

Wie kommt es, dass die, welche 80 Prozent der Gesundheitsleistungen erbringen, verzweifelt um jede Stelle, um jeden Lohnfranken kämpfen müssen?

Hier möchte ich *Margaret Chan* (https://en.wikipedia.org/wiki/Margaret_Chan), bis 2017 Generaldirektorin der WHO zitieren: «*Wer ein Menschenleben rettet, ist ein Held; wer hundert Menschenleben rettet, ist eine Pflegefachfrau – vermutlich überarbeitet und unterbezahlt.*»

Die Lösung dieses Rätsels liegt in der Politik – in einer Politik eben, die dem Primat der Wirtschaft huldigt. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Einsparungen beim Pflegepersonal – sei es punkto Ausbildungsniveau, sei es punkto Personaldotation – zu vermehrten Komplikationen und erhöhter Sterblichkeit führen.

Wir wissen auch, wie kostspielig die Behandlung von Komplikationen ist, ein Dekubitus kostet beispielsweise durchschnittlich 50.000 Franken; wir wissen, dass mit ein bisschen guter Pflege, d.h. mit genügend Geld für gute Pflege, Druckgeschwüren vorgebeugt werden kann.

Wir sagen, dass Pflege keine Kosten verursacht, sondern im Gegenteil Kosten spart und deshalb eine Investition darstellt.

Oder in den Worten der amerikanischen Journalistin *Suzanne Gordon*: «*Nurses save lives and save money*».

Für Menschen schlecht, für die Wirtschaft gut

Was wir leider lange übersehen haben, und was jeder Ökonomieprofessor seinen milde schockierten Studienanfängern genüsslich darlegt: jeder Verkehrsunfall, jeder Dekubitus und jeder Schenkelhalsbruch steigert das Bruttosozialprodukt.

Was für den Autofahrer, für den Patienten (und für die Pflegefachleute) schlecht ist, ja eine Katastrophe darstellt, kann für die Wirtschaft durchaus gut sein. Entscheidend ist hier, dass die Politik im Gesundheitswesen ein System getrennter Kassen erfunden hat, das unsere Rechnung nicht aufgehen lässt.

Ein System dreier verschiedener Ebenen, auf denen unterschiedliche Gesetze gelten: erstens die Ebene der Betriebe (Krankenhäuser, Heime, Spitexorganisationen); zweitens die Ebene der Gesundheitswirtschaft; drittens die Ebene der Gesellschaft.

Die Personalkosten stellen den grössten Budgetposten der Betriebe dar, und die Löhne der Pflegefachleute und Ärzte den grössten Posten innerhalb dieses Postens.

Den Betrieben werden von der Politik strenge Kennzahlen vorgegeben, die sie nicht erreichen können, ohne beim Personaletat anzusetzen.

Die Folgekosten in der Form von Komplikationen stellen für die Wirtschaft ein Geschäft dar, das von der Gesellschaft – von uns allen – in Form von Steuern, Krankenkassenprämien und Out-of-the-pocket-Leistungen zwangsfinanziert werden.

Das heisst: Jeden einzelnen dieser 50.000 Franken, die die Behandlung jenes Dekubitus, der mit ein bisschen mehr Geld für die Pflege hätte verhindert werden können, zahlen wir aus unserem Portemonnaie. Ich nenne das ein Traummodell für unseren medizinisch-pharmazeutisch-industriellen Komplex.

Und es ist der Grund, warum so viel Geld für teilweise völlig überflüssige Eingriffe und so wenig Geld für die Pflege, so viel Geld für medizinische Spitzentechnologie und so wenig für die Heime und die Pflege zu Hause vorhanden ist.

Machtgier und das Schüren von Angst

Nun zur zweiten Komponente dieses für unsere Patienten toxischen Gemischs (keine Angst, liebe Leser, das lässt sich schneller abhandeln ...). Es geht um plumpes Macho-Gehabe. Ist der Motor des Neoliberalismus die Geldgier, so funktioniert das Machosystem durch Machtgier und das Schüren von Ängsten.

Wie der erwähnte Urwyler-Prozess gegen das Inselspital eklatant zeigt, hat sich dieses System im Spitalbiotop in einer Reinheit und dünkelfaften Selbstverständlichkeit erhalten, wie es heute in vielen anderen Branchen unvorstellbar wäre.

Gerade von der zivilen Luftfahrt könnten wir uns diesbezüglich eine Scheibe abschneiden. Vielleicht mögen sich einige von Ihnen an die schlimmste Flugzeugkatastrophe aller Zeiten (https://de.wikipedia.org/wiki/Flugzeugkatastrophe_von_Teneriffa) erinnern, als 1977 auf

Teneriffa bei dichtem Nebel ein Jumbo Jet der *KLM* beim Start einen Jumbo Jet der *PanAm* rammte.

Der Kapitän der *KLM* war einer der erfahrensten Piloten der prestigeträchtigen Fluggesellschaft, Sujet ihrer Werbeplakate, ein Halbgott mit vielen Schulterstreifen. Als sowohl Kopilot wie auch Flugingenieur ihn darauf hinwiesen, dass der Tower noch keine Startfreigabe erteilt habe, wischte er ihre Bedenken einfach beiseite.

Der seither in der Aviatik ganz radikal durchgeführte Kulturwandel, u.a. mit der Einführung des sogenannten «*Crew Resource Management*», hatte im Grunde zum Ziel, die Piloten auf menschliches Mass herunter zu holen.

Erstaunlich, dass dort ein Kulturwandel möglich war, obschon sich die Luftfahrt in der Regel nicht durch besondere Gemeinnützigkeit auszeichnet.

Aber keinem Piloten muss heute erklärt werden, dass sich überlange Arbeitszeiten auf die Qualität seiner Leistungen und auf die Sicherheit der Kunden auswirken.

Oder dass es sinnvoll wäre, einer Flugbegleiterin Glauben zu schenken, die ein auffälliges Geräusch meldet.

In den Spitälern hingegen ereignen sich ständig Flugzeugabstürze auf Raten, unbeachtet von der Öffentlichkeit. Tausende Patienten kommen dabei unnötig zu Schaden. Dort scheint der Sekundenschlaf bei der Arbeit immer noch eine Art Qualitätsmerkmal zu sein; die Behörden schweigen dezent angesichts dieser flächendeckenden Verletzungen des Arbeitsgesetzes.

In den Pflegeinstituten herrscht aus dem gleichen Grund immer noch eine – für die Patienten – letale Fehlerkultur: Statt analysiert, werden Fehler drakonisch sanktioniert bzw. unter allen Umständen vertuscht.

Autoritäre Hierarchien werden ohne Rücksicht auf Kompetenz oder Inkompetenz durchgesetzt und führen zu einer dysfunktionalen Zusammenarbeit.

Wertvolles Wissen und Können bleiben zum Schaden der Patienten unberücksichtigt, derweil Inkompetenz und Fehler unkontrolliert weiter wuchern.

Gleichzeitig sorgen Wirtschaft und Politik dafür, dass jeder Versuch, einen wirksamen Whistleblower-Schutz gesetzlich zu verankern, im Keim erstickt wird.

Meine Prognose ist düster. Die Patienten stehen im Mittelpunkt, jawohl: im Mittelpunkt einer auf Profit getrimmten Gesundheitsindustrie, im Mittelpunkt des Karrierestrebens der Profiteure der Gesundheitsökonomie. Wollen wir dies ändern, müssen wir früh aufstehen

und uns warm anziehen.

Margaret Chan – sie nochmal – bezeichnete die Krankenpflege als eine Riesin – *eine Riesin, die immer noch tief schläft*.

Einer Sache müssen wir uns bewusst sein: «*No, they don't speak our language*», wie Jonas Blue ft. Jack&Jack (<https://genius.com/Jonas-blue-rise-lyrics>) in ihrem Hit «*Rise*» singen.

Wir reden von nichts anderem als von einem Paradigmenwechsel. Was Not tut, ist eine humanistische Revolution.

Krankenpflege ergibt in einem neoliberalen Paradigma gar keinen Sinn – sie verhalten sich zueinander wie Feuer und Eis.

Ich sage es direkt, stolz und ohne falsche Bescheidenheit – was in der Krankenpflege eher unüblich ist: Wenn es einen Beruf gibt, dem das Wohl und die Würde der Patienten am Herzen liegt, dann ist es die Krankenpflege, und deshalb gehört die Krankenpflege in die Bundesverfassung.

Nur so werden wir die humanistischen Kernwerte unseres Berufes in unserer täglichen Praxis umsetzen können.

Konkrete Ansätze eines institutionellen Kulturwandels finden wir im Konzept der «Magnet Hospitals»

(http://www.swissnurseleaders.ch/fileadmin/user_upload/Magnet_Hospital_Info_Zus.fassung_aug09.pdf), das nach einem kurzen Aufglühen in den 1990ern in der giftigen Atmosphäre des Neoliberalismus verglühte; ebenso im wahrhaft revolutionären Buurtzorg-Konzept (<http://www.buurtzorg-in-deutschland.org/buurtzorg/>) der Spitexpflege in Holland. Buurtzorg, was übersetzt etwa *Nachbarschaftsfürsorge* bedeutet, entstand, als in Holland Zustände herrschten, wie wir sie heute in der Schweiz kennen: massive Konzentrationsprozesse, immer grössere und unübersichtlichere Organisationen mit immer schwererem, ineffizienten bürokratischen Wasserkopf. Immer weniger Geld für die Pflege, zeitlich rabiat rationierte Einsätze, eine rapide sinkende Pflegequalität, frustrierte Patienten, frustriertes Pflegepersonal.

Pflegefachleute bildeten in der Folge kleinere quartier- oder borfbezogene Einheiten, bestehend aus höchstens einem Dutzend gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen. Die einzelnen Gruppen sind elektronisch miteinander vernetzt und tauschen auf diesem Weg auch Erfahrungen und Fachwissen aus.

Management, Controlling etc. sind schlichtweg abgeschafft worden, das Wenige an unerlässlicher Administration wird für alle Gruppen gemeinsam von einem winzigen Team erbracht, das sich nicht als Kommandozentrale, sondern als Dienstleistungsteam versteht.

Konkret lernen wir: Flachere oder gar keine Hierarchien, weg mit der manischen Kontrollitis, Stopp der Fordisierung, Dequalifizierung und im Endergebnis Enteignung der Pflege.

Wie sagen die Gründer von Buurtzorg: «Small is beautiful!» und: **«Nurses don't need managers – nurses just need each other!»**

Dieser Beitrag erschien in der Zeitschrift «Krankenpflege» des SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner), Nr.5/2019. (<https://www.sbk.ch/publikationen/zeitschrift-krankenpflege/aktuelle-ausgabe>) Herzlichen Dank an die Redaktion für die Gelegenheit der Zweitverwertung!

erschiene: 28.05.2019

VPOD Zürich > News > Selbstaussbeutung als System

Selbstaussbeutung als System

Dienstag, 06.08.2019

Von: Roland Brunner

Wer im Gesundheitswesen arbeitet, tut dies nicht wegen des Lohnes. Im Gegenteil. Und davon profitieren die Spitäler und Heime.

Unzählige Umfragen belegen die hohe Motivation von Angestellten im

Gesundheitswesen. Mann und vor allem Frau will nicht in einer Bank oder einer Versicherung arbeiten, sondern an einem Ort, wo der Mensch und seine Gesundheit im Mittelpunkt steht. Intrinsische Motivation nennt sich das. Nicht das Geld zählt, sondern der Sinn der Arbeit. Und der sollte ja im Gesundheitswesen im Vordergrund stehen.



Fiasko Fabriklogik

Mit der Ökonomisierung des Gesundheitswesens hat sich dieser Grundsatz in sein Gegenteil verkehrt. Überall haben Ökonomen, Manager, Betriebswirtschaftler und Konsorten die Führung übernommen. Und sie führen mit Zahlen: schwarz statt rot. Möglichst gute Rendite, Kosten sparen, Effizienz... Der US-amerikanische Wirtschaftsingenieur Robert B. Fetter erklärte Ende der 80erjahre das Spital zur Fabrik, in der medizinische Leistungen wie Autobestandteile standardisiert und normiert werden müssten. Die Logik der Autoproduktion, wo praktisch ohne Menschenhand tausende von Wagen vom Fließband rollen, wird dem Gesundheitswesen auf- und übergestülpt.

Darunter leidet das Gesundheitspersonal gleich mehrfach. Und dass dieses System die Kosten nicht senkt, sondern sie sogar weiter anheizt, haben kürzlich *SonntagsBlick* und *Tages-Anzeiger* in ihrer Berichterstattung über die Finanzierungsprobleme der Kinderspitäler wieder ganz deutlich beschrieben. Das „Virus Managementdenken“, das aus den USA eingeschleppt das Spital mit

Fallpauschalen zur Fabrik machen sollte, macht laut SoBli-Chefredaktor Gieri Cavelti „das System aus finanzieller Sicht zum Fiasko“.

Umgesetzt und auf das Personal abgewälzt wird das Problem durch indirekte Steuerungssysteme wie «Führen durch Zielvereinbarungen» (MbO), die Einführung von «Profit-Centern», die Orientierung an «Benchmarks» usw. Diese Techniken übertragen unternehmerische Verantwortung auf die Beschäftigten und erhöhen damit den Erfolgsdruck und den Stress. Die Angestellten kommen in eine Doppelrolle: Einerseits sind sie abhängig beschäftigt mit meist wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, andererseits werden sie für die wirtschaftlichen Erfolge mit verantwortlich gemacht.

Sinnentleertes Gesundheitswesen

Sinnentleerung und Entfremdung nehmen im Gesundheitswesen überhand. Wer gelernt hat, die PatientInnen und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen, wird vom täglichen Betriebsablauf frustriert. Stress, immer schneller immer mehr, am PC dokumentieren statt am Bett begleiten und pflegen... Die Sinnkrise ist bei vielen Pflegeangestellten zum Alltag geworden.

Aber damit nicht genug. Um dem eigenen Anspruch auf gute und sinnvolle Arbeit gerecht zu werden und damit die PatientInnen ja nichts spüren vom Spardruck und dem Stress, versuchen Pflegeangestellte alles aufzufangen. Wie ein Puffer absorbieren sie den Druck von oben, damit er ja nicht bis ans Bett und zu den PatientInnen kommt. Eine Viertelstunde früher kommen, um sich gut einzulesen, am Schluss noch eine Viertelstunde länger bleiben, um alles zu dokumentieren, auf die Pause verzichten, wenn es zu knapp ist... An vielen Orten weiterhin Umkleiden vor und nach der Arbeitszeit... Jede Pflegefachkraft opfert so jedes Jahr zwei, drei Wochen undokumentierte und unbezahlte Arbeitszeit respektive Erholungszeit. Und sie bezahlt dafür einen hohen Preis.

medinside, das Nachrichtenportal für die Gesundheitsbranche, titelt: „Pflegepersonal setzt sich selber zu viel unter Druck“, und schreibt: „Zeitdruck und Personalmangel verhindern oft, dass Pflegepersonen das umsetzen können, was sie eigentlich zu leisten bereit sind. Das frustriert. Und es macht längerfristig krank. Körperlich und psychisch.“ Yogakurse und Seminarangebote zum Zeit- und Stressmanagement oder für einen gesundheitsförderlichen Führungsstil reichen da nicht aus. Man lernt vielleicht, besser mit dem Stress umzugehen. Aber weniger Stress und Belastung – und damit Gesundheitsgefährdung - ist es deswegen nicht.

Raus aus der Selbstaussbeutung

Wir wissen längst, wie viele Pflegefachkräfte ihren Beruf wieder verlassen, kaum haben sie die Ausbildung abgeschlossen. Und wie viele die Stellenprozente senken, um den Stress überhaupt auszuhalten – auch wenn sie den Preis dafür mit tieferem Lohn und später tieferer Rente selber bezahlen. Um Sinn und Würde der Arbeit zu retten, flüchten sich viele Pflegefachleute in die Selbstaussbeutung.

Dass sich so der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen nicht beseitigen lässt, ist offensichtlich. Nur gute Anstellungsbedingungen und genügend Personal könnten hier helfen. Stattdessen machen die Spitäler und Heime das Gegenteil: Sie wälzen den Kostendruck immer weiter auf das Personal ab und machen die Selbstausschöpfung des Personals zum Führungsprinzip und zur eigenen finanziellen Existenzgrundlage. Zu dünne Personaldecke, unmögliche Arbeitszeiten, kein Geld für Umkleidezeit und andere undokumentierte Arbeitszeiten. Heime und Spitäler weisen schwarze Zahlen aus, indem sie auf Kosten des Personals sparen. Dafür leistet man sich dann Neubauten und Marketing. Kurzfristig geht die Rechnung vielleicht auf, aber schon mittelfristig untergräbt der Betrieb damit seine eigene Existenzgrundlage, denn ohne gutes und motiviertes Personal sind ein Heim oder ein Spital nur Gebäude.

Aber auch das Personal selber muss aus seiner Selbstausschöpfung ausbrechen und endlich dazu stehen, was es ist: Hoch qualifiziertes und motiviertes Personal, das auch entsprechend behandelt werden muss. Dies einzufordern muss endlich zur Selbstverständlichkeit werden – auch im Gesundheitswesen und vor allem für die Angestellten selbst.

Roland Brunner

 [Diese News als PDF](#)

kontakt

Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)

Regionalsekretariat Zürich

Birmensdorferstrasse 67

Postfach 8180

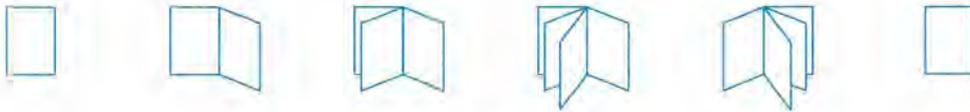
8036 Zürich

Tel **044 295 30 00**

Fax **044 295 30 03**

info@vpod-zh.ch

 **VPOD**
Verband des Personals öffentlicher Dienste



Arbeitsrechtliche Grundlagen für Lernende in der beruflichen Grundbildung

Seit dem 1. Januar 2008 gilt die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz). Dort sind besondere Vorschriften für Jugendliche in der Ausbildung festgehalten. Da das Jugendschutzalter gleichzeitig auf 18 Jahre herabgesetzt worden ist, gelten diese Schutzvorschriften lediglich für Jugendliche bis zu ihrem 18. Geburtstag.

In diesem Merkblatt sind alle aktuellen arbeitsgesetzlichen Vorschriften zusammengefasst, die ein Lehrbetrieb kennen muss. Eine Liste der verwendeten Abkürzungen sowie wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Inhaltsübersicht

Allgemeine Bestimmungen:

- Berufswahlpraktikum, Mindestalter bei Beginn der beruflichen Grundbildung, Gefährliche Arbeiten, Informationspflicht bei Lehreintritt

Tages- und Abendarbeit:

- Generelle Erläuterungen zu Arbeitszeit, Abendarbeit, Nachtarbeit, Tägliche Ruhezeit, Sonntagsarbeit, Überzeitarbeit

Spezifische Fragen zum Lehrverhältnis:

- Besuch der Berufsfachschule, Unterricht an der Berufsfachschule und üK an einem Geschäftsschliessungstag, Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung (mit Auflistung der Berufsgruppen)

Weitere Regelungen, die alle Arbeitnehmenden betreffen:

- Pausen
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit (ab 18 Jahren)
- Gewährung des wöchentlichen freien Halbtags bzw. freien Tags
- Freier Halbttag, bzw. freier Tag in einer Woche, in die ein gesetzlicher Feiertag fällt
- Kantonale Ruhetage

Allgemeine Bestimmungen

Berufswahlpraktikum (Schnuppertage / -wochen)

- ab 13 Jahren
- 8 Stunden am Tag
- höchstens 40 Stunden pro Woche
- 06.00 – 18.00 Uhr
- bei mehr als 5 Stunden ½ Stunde Pause
- begrenzt auf max. 2 Wochen Dauer
- Art. 11 Bst. b ArGV 5
- Art. 30 Abs. 2 Bst. a ArG

Mindestalter bei Beginn der beruflichen Grundbildung

- 15 Jahre (in Ausnahmefällen mit kantonaler Bewilligung ab 14 Jahren)
- Art. 9 Abs. 1 ArGV 5

Gefährliche Arbeiten

- Art. 1 der Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche
- Verbot für gefährliche Arbeiten von Jugendlichen wie z.B. ionisierende Strahlungen, Arbeiten bei Überdruck, Arbeiten bei extremer Hitze, Kälte oder erheblicher Nässe, Arbeiten, die mit erheblichen Stössen, erheblichem Lärm oder Erschütterungen verbunden sind.
- Art. 4 ArGV 5

Informationspflicht bei Lehreintritt

- Der Arbeitgeber muss dafür besorgt sein, dass Jugendliche ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden. Der Arbeitgeber muss die Eltern oder erziehungsberechtigten Personen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren sowie über die Massnahmen, die für Sicherheit und Gesundheit getroffen werden, informieren.
- Art. 19 ArGV 5

Tages- und Abendarbeit

Generelle Erläuterungen / Arbeitszeit

- Tagesarbeitszeit 06.00 bis 20.00 Uhr
- Abendarbeitszeit 20.00 bis 23.00 Uhr
- Nachtarbeitszeit 23.00 bis 06.00 Uhr

- Die Tagesarbeitszeit darf um höchstens 1 Stunde vorverlegt werden. Wird der Beginn der betrieblichen Tagesarbeit auf 5 Uhr vorverlegt, so gilt dies für Jugendliche ebenfalls als Tagesarbeitszeit.
- Art. 10 Abs. 1 ArG, Art. 12 Abs. 2 ArGV5



Bis 18. Altersjahr

Abendarbeit

Jugendliche von mehr als 16 Jahren bis max. 22.00 Uhr.

Höchstens 9 Stunden pro Tag.

Tages- und Abendarbeit müssen innerhalb von 12 Stunden liegen.

Art. 10 Abs. 1 ArG in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 ArG, Art. 31 Abs. 2 ArG

Achtung:

Jugendliche dürfen vor Berufsfachschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (wegen Ruhezeiten).

Art. 16 Abs. 2 ArGV 5

Nachtarbeit

22.00 bis 06.00 Uhr

Grundsätzlich nicht möglich, Ausnahmen bewilligt die kantonale Arbeitsmarktbehörde, sofern die Beschäftigung in der Nacht unentbehrlich ist.

Art. 12 ArGV 5, Art. 31 Abs. 4 ArG

In verschiedenen Berufen gibt es eine spezielle Regelung zur Nachtarbeit, diese finden Sie in der Verordnung des Eidg. Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF, SECO) über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4, Link siehe weiter hinten).

Tägliche Ruhezeiten

Mindestens 12 aufeinander folgende Stunden.

Art. 16 Abs. 1 ArGV 5

Sonntagsarbeit

Nur in Ausnahmefällen möglich.

Allfällige Ausnahmen bewilligt bis 6 Sonntage je Kalenderjahr die kantonale Behörde, ab 6 Sonntagen je Kalenderjahr das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), sofern:

Ab 18. Altersjahr

Abendarbeit

20.00 bis 23.00 Uhr.

Innerhalb von 14 Stunden inkl. Pausen und Überzeit.

Art. 10 Abs. 1 und 3 ArG

Nachtarbeit

23.00 bis 06.00 Uhr

Grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bedürfen der Bewilligung. Verschiedene Ausnahmen sind im Anhang zu ArGV 2 aufgelistet.

Art. 16 ArG, Art. 17 Abs. 1 ArG

Die Arbeitszeit während der Nacht darf sich auf max. 9 Stunden belaufen, sie muss mit Einschluss der Pausen in einem Zeitraum von 10 Stunden liegen.

Art. 17a ArG, ArGV 2

Lohnzuschlag für vorübergehende Nachtarbeit (unter 25 Nächte pro Kalenderjahr) von 25%, Zeitzuschlag von 10% bei regelmässiger Nachtarbeit.

Art. 17b ArG

Tägliche Ruhezeiten

Mindestens 11 aufeinander folgende Stunden

Art. 15a ArG (Ausnahme gemäss Art 15a Abs. 2 ArG)

Sonntagsarbeit

Grundsätzliches Verbot.

Generelle Ausnahme für bestimmte Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmenden sind in ArGV 2 geregelt, ansonsten muss eine Bewilligung eingeholt werden.



1. Die Sonntagsarbeit unentbehrlich ist um
 - a) die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen oder
 - b) eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben ist.
2. Die Arbeit unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird.
3. Die Beschäftigung am Sonntag den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.

Art. 31 Abs. 4 ArG, Art. 13 ArGV 5

Siehe auch Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

Überzeitarbeit

Überzeit ist diejenige Arbeit, die in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.

Art. 12 Abs. 1 ArG, Art. 25 Abs. 1 ArGV 1

Darf erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr angeordnet werden.

Art. 31 Abs. 3 ArG

Überzeitarbeit ist nur im Rahmen des 9-Stunden-Tages möglich.

Art. 31 Abs. 1 ArG

Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausser wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist.

Art. 17 Abs. 2 ArGV 5

Die Arbeitgebenden haben den Mitarbeitenden jeweils Gelegenheit zur Meinungsäusserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Ausgleich der Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist üblicherweise innert 14 Wochen zu kompensieren (gleiche Dauer) oder zu bezahlen.

Art. 13 Abs. 1 + 2 ArG, Art. 25 Abs. 2 ArGV 1

Bewilligungen bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr erteilt die kantonale Behörde.

Art. 18 Abs. 1 ArG

Für die Bewilligung von mehr als 6 Sonntagen ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zuständig.

Überzeitarbeit

Überzeit ist diejenige Arbeit, die in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.

Art. 12 Abs. 1 ArG, Art. 25 Abs. 1 ArGV 1

Überzeit ist ausnahmsweise zulässig bei Dringlichkeit der Arbeit, für Inventare, Rechnungsabschlüsse, Liquidationsarbeiten, zur Vermeidung/Beseitigung von Betriebsstörungen, nur an Werktagen zwischen 6 und 23 Uhr.

Die Überzeitarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmenden 2 Std. pro Tag nicht überschreiten und in Grossbetrieben mit 45-Stundenwoche insgesamt 170 Stunden im Kalenderjahr betragen.

In Kleinbetrieben (1-4 Angestellte ohne Betriebsinhaber/in) mit 50-Stundenwoche darf sie 140 Stunden betragen.

Art. 12 Abs. 2 ArG

Lohnzuschlag gemäss Art. 13 ArG

Die Arbeitgebenden haben den Mitarbeitenden jeweils Gelegenheit zur Meinungsäusserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Ausgleich der Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist üblicherweise innert 14 Wochen zu kompensieren (gleiche Dauer) oder zu bezahlen.

Art. 13 Abs. 1 + 2 ArG, Art. 25 Abs. 2 ArGV 1



Spezifische Fragen zum Lehrverhältnis

Besuch der Berufsfachschule

Für die Anrechenbarkeit des obligatorischen Unterrichts an die Arbeitszeit gilt:

Ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule (max. 9 Lektionen inkl. Frei- und Stützkurse) ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist ein ganzer Schultag anzunehmen, wenn die Lernenden 6 Lektionen und mehr absolviert haben. Bei Gleitzeitmodellen gilt: Für den ganztägigen Schulunterricht (max. 9 Lektionen) wird ein «Normalarbeitstag» definiert, indem beispielsweise für einen Arbeitstag 1/5 der Wochenarbeitszeit gutgeschrieben wird.

Die während des Unterrichts üblichen Pausen (ausgenommen der Mittagspausen) können von der Arbeitszeit nicht abgezogen werden (1 Lektion entspricht 1 Stunde Arbeitszeit).

Art. 18 Abs. 2 BBV, Art. 31 ArG, Art. 345a Abs. 2 OR

Unterricht an der Berufsfachschule und ÜK an einem Geschäftsschliessungstag

Der Besuch des Unterrichts ist der Arbeitszeit gleichzusetzen, soweit er in die Arbeitszeit fällt (Art. 31 ArG). Der Unterricht an betrieblichen Ruhetagen oder -halbtagen kann den Lernenden nicht als Ruhezeit angerechnet werden. Dies gilt auch für die überbetrieblichen Kurse (ÜK). Daraus lässt sich folgende einfache Formel ableiten: Beansprucht der Unterricht an der Berufsfachschule oder der ÜK den freien Halbtage bzw. Tag, so ist er dem Lernenden an einem andern Wochentag derselben Woche einzuräumen.

Bewilligungsstelle

Vorübergehende Beschäftigung (max. 10 Nächte / 6 Sonntage) wird von der kantonalen Behörde, dauernde oder regelmässige wiederkehrende Beschäftigung vom SECO bewilligt.

Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung

Art. 14 ArGV 5

Die Bestimmungen der jeweiligen Berufe sind in der Verordnung des WBF vom 21. April 2011 (Stand am 1. Dezember 2013) über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4) zu finden unter www.admin.ch/gov/de (Nummer 822.115.4 eingeben).

Gastgewerbe und Hauswirtschaft:

Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft EFZ

Hauswirtschaftspraktiker/Hauswirtschaftspraktikerin EBA

Hotellerieangestellter/Hotellerieangestellte EBA

Hotelfachmann/Hotelfachfrau EFZ

Restaurationsangestellter/Restaurationsangestellte EBA

Restaurationsfachmann/Restaurationsfachfrau EFZ

Koch/Köchin EFZ

Küchenangestellter/Küchenangestellte EBA

Kaufmann/Kauffrau EFZ (Basis-Grundbildung und erweiterte Grundbildung) in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus

Systemgastronomiefachmann/Systemgastronomiefachfrau EFZ

Bäckereien, Konditoreien und Confisereien:

Bäcker-Konditor-Confiseur/Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EFZ

Bäcker-Konditor-Confiseur/Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EBA

Detailhandel in Bäckereien, Konditoreien und Confisereien:

Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau EFZ in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Bäckerei/Konditorei/Confiserie

Detailhandelsassistent/Detailhandelsassistentin EBA in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Bäckerei/Konditorei/Confiserie

Milchtechnologiebranche:

Milchtechnologe/Milchtechnologin EFZ

Milchpraktiker/Milchpraktikerin EBA

Lebensmitteltechnologiebranche:

Lebensmitteltechnologe/Lebensmitteltechnologin EFZ

Lebensmittelpraktiker/Lebensmittelpraktikerin EBA

Produktions- und Verpackungsanlagen:

Anlagenführer/Anlagenführerin EFZ

Fleischfachbranche:

Fleischfachmann/Fleischfachfrau EFZ

Fleischfachassistent/Fleischfachassistentin EBA

Tierhaltung und -pflege:

Pferdefachmann/Pferdefachfrau EFZ

Pferdewart/Pferdewartin EBA

Tierpfleger/Tierpflegerin EFZ

Gesundheitswesen:

Fachmann Gesundheit/Fachfrau Gesundheit EFZ

Fachmann Betreuung/Fachfrau Betreuung EFZ

medizinischer Praxisassistent/medizinische Praxisassistentin EFZ

tiermedizinischer Praxisassistent/tiermedizinische Praxisassistentin EFZ

Assistent Gesundheit und Soziales/Assistentin Gesundheit und Soziales EBA

Gleisbau:

Gleisbauer/Gleisbauerin EFZ

Gleisbaupraktiker EBA/Gleisbaupraktiker/in EBA

Netzelektrik:

Netzelektriker/Netzelektrikerin EFZ

Öffentlicher Verkehr:

Fachmann öffentlicher Verkehr / Fachfrau öffentlicher Verkehr EFZ

Kaufmann/Kauffrau EFZ (Basis-Grundbildung und erweiterte Grundbildung) in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche öffentlicher Verkehr mit den Einsatzgebieten Beratung und Verkauf

Veranstaltungsbereich:

Veranstaltungsfachmann/Veranstaltungsfachfrau EFZ



Weitere Regelungen, die alle Arbeitnehmenden betreffen

Pausen

Eine Viertelstunde bei einer Arbeitseinheit von mehr als fünfeinhalb Stunden,
eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitseinheit von mehr als sieben Stunden,
eine Stunde bei einer Arbeitseinheit von mehr als neun Stunden.

Art. 15 Abs. 1 ArG

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Auch das Personalreglement kann eine bezahlte Pause vorsehen.

Art. 15 Abs. 2 ArG

Wöchentliche Höchstarbeitszeit (ab 18 Jahren)

Es gilt folgende Regelung:

45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels (mehr als 50 Arbeitnehmende).

50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Art. 9 Abs. 1 ArG, Art. 2 ArGV 1 (Definition Grossbetrieb)

Gewährung des wöchentlichen freien Halbtags bzw. freien Tags

Art. 21 Abs. 1 ArG schreibt vor, dass Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren ist, sofern die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt wird. Diese Vorschrift gilt selbstverständlich auch für die in einem Lehrverhältnis stehenden Jugendlichen. Wird den Angestellten die 5-Tage-Woche gewährt, so sind die Lernenden gleich zu behandeln.

Art. 31 Abs. 1 ArG

Freier Halbtag, bzw. freier Tag in einer Woche, in die ein gesetzlicher Feiertag fällt

Die Regelung gemäss Art. 20 Abs. 4 der Verordnung 1 zum ArG lautet: Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Art. 20a Abs. 1 des ArG zusammenfällt.

Diese Vorschrift sagt Folgendes aus:

In Wochen, in denen sich ein gesetzlicher Feiertag mit dem freien Tag bzw Halbtag deckt, muss kein zusätzlicher freier Tag bzw. Halbtag gewährt werden.

Kantonale Ruhetage

Neben den von den Kantonen festgelegten acht gesetzlichen Feiertagen können die Kantone weitere Feiertage (Ruhetage) bestimmen, die im Sinne des Arbeitsgesetzes als Werktage gelten, d.h. sie sind nicht als Sonntage zu betrachten. Beispiel: in vielen Kantonen der 1. Mai. Solche Feiertage können, wenn nicht einzel- oder gesamtarbeitsvertraglich geregelt, vor- oder nachgeholt werden. Eine Lohnkürzung ist beim monatlichen Entlohnungssystem nicht üblich.

Links

www.admin.ch/gov/de

(Nummer SR 822.115.4 eingeben)

Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

Link zu Gesuchsformular Sonntags- und Nachtarbeit:

Bitte wenden Sie sich an die kantonale Aufsichtsbehörde.

www.seco.admin.ch (Themen > Arbeit > Arbeitszeitbewilligungen)

Arbeitszeitbewilligungen; Gesuchsformular

Verwendete Abkürzungen

Abs.	Absatz
allg.	allgemein
ArG	Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (SR 822.111)
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, SR 822.112)
ArGV 5	Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007, SR 822.115)
Art.	Artikel
BBG	Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, SR 412.10)
BBV	Berufsbildungsverordnung (Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung, SR 412.101)
OR	Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)
SR	Sammlung der eidgenössischen Gesetze und systematisch Sammlung des Bundesrechts (Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)
üK	überbetrieblicher Kurs, überbetriebliche Kurse
WBF	Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung



Fachstellen

Kantonale Aufsichtsbehörde

Adressen siehe www.ch.ch/verzeichnis (Behörden auf Kantonebene)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

www.seco.admin.ch

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

www.sbf.admin.ch

Literaturhinweise

Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen. *Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz*. Bern : SECO, 2014

www.seco.admin.ch (Dokumentation > Publikationen und Formulare > Merk- und Informationsblätter > Arbeit)

Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen. *Jugendarbeitsschutz. Informationen für Jugendliche bis 18 Jahre*. Bern : SECO, 2013

www.seco.admin.ch (Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren > Arbeit)

SDBB. *Lexikon der Berufsbildung*.

Bern : SDBB Verlag, 2013. ISBN 978-3-03753-064-1.

online mit Sprachwechsel unter www.lex.berufsbildung.ch

Dommann, Franz. *Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung*.

Luzern : DBK 2006. 80 S. ISBN 978-3-905406-04-7

Bezugsquelle SDBB:

SDBB Vertrieb, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, Tel. 0848 999 001, Fax 031 320 29 38
vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch





Merkblatt 18
Arbeitsrechtliche Grundlagen für Lernende in der beruflichen Grundbildung
www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe August 2015

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern für nicht kommerzielle Zwecke – mit entsprechender Quellenangabe – erlaubt.

SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach | CH-3001 Bern
Telefon 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch

alzheimerpunktch

Pflegeinitiative

Gegenvorschlag in der Waagschale



Der Nationalrat wird in der Wintersession, die vom 2. bis 20. Dezember 2019 dauert, über den indirekten Gegenvorschlag der Kommission beraten. Bild PD

Der Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative sieht die Schaffung eines Bundesgesetzes, verschiedene Gesetzesänderungen und Bundesbeschlüsse zur Finanzierung vor. Werden damit die Kernforderungen der Initiative erfüllt?

Von Martina Camenzind

Die nationalrätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) hatte im Januar beschlossen, einen indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative (<http://www.pflegeinitiative.ch/>) zu erarbeiten. Das Mittel dazu ist die parlamentarische Initiative «Für eine Stärkung der Pflege – für mehr Patientensicherheit und mehr Pflegequalität».

Die Schwesterkommission des Ständerats hat dieser bereits vergangenen März im Grundsatz zugestimmt. Seit 20. Mai 2019 befindet sich der Umsetzungsvorschlag in der Vernehmlassung.

Das beinhaltet der Gegenvorschlag

Was grundsätzlich positiv zu werten ist: Anders als der Bundesrat mit seiner kategorischen Ablehnung der Pflegeinitiative anerkennt die Kommission den Handlungsbedarf beim Pflegepersonal. Die Kommission schlägt dazu erstens die Schaffung eines «*Bundesgesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich Pflege*» vor.

Zweitens sollen folgende Gesetze angepasst werden:

- *Straf- und Militärprozessordnung*
- *Berufsbildungsgesetz (BBG)*
- *Gesundheitsberufegesetz (GesBG)*
- *Krankenversicherungsgesetz (KVG)*

Drittens sollen entsprechende finanzielle Mittel mittels Bundesbeschlüssen zur Verfügung gestellt werden:

- Finanzhilfen zum neuen Gesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (469 Millionen Franken, Befristet auf acht Jahre)
- Finanzhilfen zur Erhöhung der Ausbildungsabschlüsse in Pflege an kantonalen Fachhochschulen (25 Millionen Franken)
- Finanzhilfen zur Förderung der Effizienz in der medizinischen Grundversorgung, insbesondere der Interprofessionalität (8 Millionen Franken, Befristet auf 4 Jahre)

Bei diesen Punkten handelt es sich um die Mehrheitsanträge, sprich die Mehrheit der Kommission hat dazu ja gesagt. Dazu kommen diverse Minderheitsanträge.

Eine Minderheit von acht SVP-Parlamentariern verlangt Nichteintreten. Sie lehnen den Gegenvorschlag grundsätzlich ab und fordern vom Parlament, gar nicht erst über die Vorlage zu debattieren. Zudem lehnen sie die Bundesbeschlüsse zu den Finanzhilfen ab.

Kernforderungen der Pflegeinitiative

- Garantie der Pflegequalität und Patientensicherheit
- Förderung von Ausbildung und Weiterbildung
- Eigenverantwortliche Leistungen in der Pflege sollen anerkannt werden

- Angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Berufsbezeichnungsschutz

Welche Kernforderungen der Pflegeinitiative werden vom Gegenvorschlag abgedeckt, und welche nicht?

Am einfachsten ist die Antwort bei der *Straf- und Militärprozessordnung*: Pflegefachpersonen werden neu namentlich genannt und nicht mehr als «Hilfspersonen» bezeichnet. Damit wird eine alte Forderung nach Aufwertung des Berufs erfüllt.

Beim neu zu schaffenden *Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich Pflege* ist positiv zu werten, dass Bund und Kantone total 469 Millionen Franken in die Ausbildung auf Stufe HF/FH investieren sollen. Zudem sollen Studierende individuell finanziell unterstützt werden.

Hingegen sind die Kantone frei in der Ausgestaltung des Gesetzes. Die Beiträge decken nicht zwangsläufig alle Ausbildungskosten und müssen jährlich im Bundesbudget genehmigt werden. Auch soll das Gesetz auf acht Jahre befristet werden.

Die Änderung im *Berufsbildungsgesetz BBG* sieht vor, dass für Inhaberinnen von altrechtlichen Berufstiteln (DN1, PKP/FA SRK) wieder Brückenangebote geschaffen werden sollen, was Karrieremöglichkeiten eröffnet – ein Pluspunkt.

Nicht berücksichtigt hingegen wird der nachträgliche Erwerb des Fachhochschultitels (NTE), wo mittels einer Verordnungsänderung die bestehenden überhöhten Hürden für erfahrene und gut ausgebildete Pflegefachpersonen gesenkt werden könnten.

Positiv ist die vorgesehene Änderung im *Gesundheitsberufegesetz GesBG*, die einen Berufsbezeichnungsschutz mit Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen einführt.

Die Änderung im *Krankenversicherungsgesetz KVG* bringt eine – teilweise – Anerkennung des eigenverantwortlichen Bereichs. Teilweise deshalb, weil z. B. Pflegemassnahmen der Akut- und Übergangspflege von Arzt/Ärztin und Pflegefachperson gemeinsam verordnet werden sollen. Zudem fehlt die Nennung der Pflegefachpersonen als Leistungserbringer in *Art. 25 KVG*.

Positiv zu werten ist, dass Leistungen bei Menschen mit komplexen Krankheiten und am Lebensende besser abgegolten werden sollen.

Nur eine Kommissions-Minderheit verlangt die Aufhebung des Kontrahierungszwangs, die Mehrheit will, dass die Kassen alle zugelassenen Leistungserbringer anerkennen müssen. Negativ zu werten ist hier die vorgeschlagene Möglichkeit eines kantonalen Zulassungsstopps.

Zu diesen Änderungen des KVG gibt es Minderheitsanträge aus dem rot-grünen Lager, die im Sinn der Pflegeinitiative sind. Zu nennen sind etwa die Forderung nach der Vorgabe einer sicheren Personalausstattung (*Nurse-to-Patient-Ratio*) sowie ein allgemein verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Fazit

Misst man Gegenvorschlag und Mehrheitsanträge an den Forderungen der Pflegeinitiative, ergibt sich folgendes Ergebnis:

- + bei der Förderung von Ausbildung (und Weiterbildung)
- + beim Berufsbezeichnungsschutz
- +/- bei der Anerkennung von eigenverantwortlichen Pflegeleistungen
- +/- bei der angemessenen Abgeltung der Pflegeleistungen
- bei der Garantie von Pflegequalität und Patientensicherheit
- bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Damit die Kernforderungen der Pflegeinitiative erfüllt sind, müssten zusätzlich zum Mehrheitsantrag die Minderheitsanträge zu Personalausstattung und GAV zu Mehrheiten werden und der eigenverantwortliche Bereich ergänzt werden.

So geht es weiter mit dem indirekten Gegenvorschlag

Die Vernehmlassungsfrist dauerte bis am 14. August 2019. Die nationalrätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit wird im Oktober von den Vernehmlassungsantworten Kenntnis nehmen und den Entwurf allenfalls anpassen.

Anschliessend hat der Bundesrat seinerseits sechs Wochen Zeit, dazu Stellung zu nehmen. Der Nationalrat wird in der Wintersession, die vom 2. bis 20. Dezember dauert, über den indirekten Gegenvorschlag beraten.

erschienen: 12.09.2019

Jugendarbeitsschutz im Gesundheitswesen ab 01.01.2015

Altersgrenzen und Arbeitszeiten

Die wichtigsten Punkte in der Übersicht

	Nacharbeit	Sonntagsarbeit	Arbeits- und Ruhezeit	Überzeit
Ab dem 15. Geburtstag bis zum 16. Geburtstag	Nein (Art. 31 Abs. 4 ArG)	Nein (Art. 31 Abs. 4 ArG)	<p>Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • innerhalb von 12 Stunden zwischen 6 und 20 Uhr (Art. 31 Abs. 2 ArG) • Die maximale Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der anderen beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten und maximal 9 Stunden /Tag betragen (Art. 31 Abs. 1 ArG). <p>Ruhezeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Täglich mindestens 12h zusammenhängend (Art. 16 Abs. 1 ArGV 5) • Vor Berufsschultagen und überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 5) 	<p>Darf nicht angeordnet werden (Art. 31 Abs. 3 ArG).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche in der beruflichen Grundbildung dürfen grundsätzlich nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausgenommen in Notsituationen (Art. 17 Abs. 2 ArGV 5) • Die angeordnete Überzeit darf nur an Werktagen im Tageszeitraum und im Abendzeitraum zwischen 6 und 22 Uhr liegen (Art. 31 Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 17 Abs. 1 ArGV 5)
Ab dem 16. Geburtstag bis zum 17. Geburtstag	Nein (Art. 31 Abs. 4 ArG)	Nein (Art. 31 Abs. 4 ArG)	<p>Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • innerhalb von 12 Stunden zwischen 6 und 22 Uhr (Art. 31 Abs. 2 ArG) • Die maximale Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der anderen beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten und maximal 9 Stunden / Tag betragen (Art. 31 Abs. 1 ArG). <p>Ruhezeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Täglich mindestens 12h zusammenhängend (Art. 16 Abs. 1 ArGV 5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Die maximale Arbeitszeit von 9 Stunden / Tag darf nicht überschritten werden. (Art. 31 Abs. 1 ArG)

	Nachtarbeit	Sonntagsarbeit	Arbeits- und Ruhezeit	Überzeit
<p>Ab dem 17. Geburtstag bis zum 18. Geburtstag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • max. 2 Nächte / Woche (Art. 10 Abs. 2 VO des WBF) • max. 10 Nächte / Jahr (Art. 10 Abs. 2 VO des WBF) 	<ul style="list-style-type: none"> • max. 1 Sonn- oder Feiertag pro Monat (Art. 10 Abs. 3 VO des WBF) • max. 2 Feiertage pro Jahr, welche nicht auf einen Sonntag fallen (Art. 10 Abs. 3 VO des WBF) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vor Berufsschultagen und überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 Abs. 1 ArGV 5) <p>Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb von 12 Stunden zwischen 6 und 22 Uhr • Die maximale Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der anderen beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten und maximal 9 Stunden / Tag betragen. <p>Ruhezeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Täglich mindestens 12h zusammenhängend • Vor Berufsschultagen und überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Überzeitarbeit muss innert 14 Wochen kompensiert oder ausbezahlt werden (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) <ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche in der beruflichen Grundbildung dürfen grundsätzlich nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausgenommen in Not Situationen (Art. 17 Abs. 2 ArGV 5) • Die angeordnete Überzeit darf nur an Werktagen im Tageszeitraum und im Abendzeitraum zwischen 6 und 22 Uhr liegen (Art. 31 Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 17 Abs. 1 ArGV 5) • Die maximale Arbeitszeit von 9 Stunden / Tag darf nicht überschritten werden (Art. 31 Abs. 1 ArG).
<p>Erwachsene (ab dem 18. Geburtstag)</p>	<p>Gemäss den für alle Arbeitnehmenden geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes und zugehörigen Erlassen</p>	<p>Gemäss den für alle Arbeitnehmenden geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes und zugehörigen Erlassen</p>	<p>Gemäss den für alle Arbeitnehmenden geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes und zugehörigen Erlassen</p>	<p>Gemäss den für alle Arbeitnehmenden geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes und zugehörigen Erlassen</p>

Rechtsgrundlagen:

- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG) [SR 822.11], insbes. Art. 29 ff. ArG; <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19640049/201312010000/822.11.pdf>
 - Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ARGV 1) [SR 822.111]; <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20000832/201601010000/822.111.pdf>
 - Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) [SR 822.115]; <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20070537/201408010000/822.115.pdf>
 - Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vom 21. April 2011 [SR 822.115.4]; <http://www.ad-min.ch/ch/d/sr/8/822.115.4.de.pdf>
- Zusatzinformationen: SGB Gewerkschaftsjugend, Lehrlingsrechte, http://www.gewerkschaftsjugend.ch/fileadmin/user_upload/PB12467_Lehrlingsrechte_deutsch_neutral_WEB.pdf Stand Nov. 2016