

Gericht verurteilt Spital zu Nachzahlungen

# Eine Pause ist eine Pause

Das Kantonsgericht Baselland gibt sechs Pflegefachfrauen einer neonatologischen Überwachungsstation Recht: Ihre Pausen während den Spät-, Nacht- und Wochenenddiensten gelten als Arbeit und müssen bezahlt werden – ein wegweisender Entscheid.

Text: Pierre-André Wagner

Gilt eine unbezahlte Verpflegungspause als Pause, gilt «frei» als frei, wenn sich frau jederzeit einsatzbereit halten muss? Nein, meinte das Team der neonatologischen Überwachungsstation (NÜS) am Kantonsspital Baselland. Ein Gericht gab sechs Pflegefachfrauen einer neonatologischen Überwachungsstation Recht: Ihre Pausen während ihres Spät-, Nacht- und Wochenenddienstes gelten als Arbeit und müssen bezahlt werden – eine bahnbrechende Entscheidung. Die sechs speziell ausgebildeten Pflegefachfrauen mit langjähriger Erfahrung ersuchten in einer ersten Phase die SBK-Sektion BS/BL um Unterstützung. Nach dem Scheitern der Gespräche mit dem Arbeitgeber gab ihnen der SBK Rechtsbeistand. In einem wegweisenden Entscheid hat ihnen das Kantonsgericht Recht gegeben. Worum ging es genau?

## Ständig gestörte Pausen

Für die 4 bis 6 monitorisierten Bettchen waren im Frühdienst von Montag bis Freitag zwei Teammitglieder zuständig, die einander in der Mittagspause ablösten. Das schon lange bekannte und dem Arbeitgeber immer wieder, leider erfolglos, dargelegte Problem: Am Abend, in der Nacht und am Wochenende arbeitete nur eine Pflegefachperson. Diese war auf sich gestellt: Wenn überhaupt, verbrachte sie die Pause mit Babyphone im angrenzenden Still- und Untersuchungszimmer. Dabei wurde sie immer mindestens einmal, oft aber mehrmals, durch den Monitoralarm, durch Notfälle, durch Anfragen besorgter Eltern etc. gestört. Dazu kam: Wenn kein Neugeborenes auf der Station lag, wurden die Mitarbeiterinnen verpflichtet, Überstunden zu kompensieren und frei zu nehmen; allerdings mussten sie jederzeit

erreichbar und innert 30 Minuten vor Ort sein. Diesbezüglich gab das Spital aussergerichtlich nach: Es anerkannte die angeblichen «Kompensationstage» als Pikettdienste und leistete die entsprechende nachträgliche Entschädigung. Hinsichtlich der Pausen hingegen liess sich der Arbeitgeber nicht belehren: Das Stillzimmer gelte nicht als Arbeitsplatz; abgesehen davon seien die Mitarbeiterinnen für ihre Ablösung selbst verantwortlich und hätten sich mit den Kolleginnen der angegliederten Wochenbettstation absprechen können. Unbestritten war, dass unterbrochene oder gar nicht bezogene Pausen theoretisch der Vorgesetzten gemeldet werden konnten. Diese Pausen wurden als Arbeitszeit gutgeschrieben. Gemeldet hatten die Mitarbeiterinnen aber nur die krassesten Fälle.

## Pausen ohne Erholungswert

Also befasste sich das fünfköpfige Richterergremium vertieft mit dem Begriff und mit dem Zweck der Pausen, nämlich: Ruhe, Erholung und Verpflegung. Die grundsätzliche Frage: ab wann ist die Erholungsmöglichkeit solchermaßen eingeschränkt, dass die Pause als Arbeits- und nicht als Freizeit gilt? Antwort: Pausen, in denen ständig mit Unterbrechungen zu rechnen ist oder in denen die Mitarbeiterin Überwachungsaufgaben hat, haben nicht den nötigen Erholungswert. Die Befragung des ärztlichen Leiters bestätigte, dass die Pflege der kranken Säuglinge und der Frühgeborenen deren lückenlose Überwachung sowie ein hohes Mass an Kompetenz und Aufmerksamkeit erfordert. Demzufolge hatten die Pflegenden der Wochenbettstation zu Recht erklärt, sie seien nicht befugt, die Pausenablösung zu übernehmen. Das ging so

weit, dass die Mitarbeiterinnen der NÜS bemüht waren, wenig zu trinken und den Gang zur Toilette auf den Schichtwechsel zu verschieben... Entgegen der Ansicht des Arbeitgebers könne es auch nicht Aufgabe der NÜS-Mitarbeiterinnen sein, ihre Kolleginnen von der Wochenbettabteilung so zu schulen, dass eine fachgerechte Vertretung hätte gesichert werden können – auch, so das Gericht, angesichts des allgemein bekannten chronischen Zeitmangels in der Pflege.

## Gericht verfügt Nachzahlungen

Das Gericht kam zum Schluss, dass es den NÜS-Mitarbeiterinnen aufgrund dieser Umstände unmöglich war, ihre Pausen zur Erholung oder zu einer stressfreien Verpflegung zu nutzen. Es hielt es als erwiesen, dass sie regelmässig mehrmals pro Pause arbeitsrechtliche Pflichten erfüllen mussten; sie konnten sich kaum vertreten lassen und mussten stets innert kürzester Zeit bei den Säuglingen sein. Schlussfolgerung und Urteil: Alle nicht bereits vergüteten Pausen während der Spät-, Nacht- und Wochenenddienste gelten als Arbeitszeit und sind zu bezahlen. Die sechs Kolleginnen erhielten Nachzahlungen zwischen 2600 und 7000 Fr., insgesamt etwa 25000 Fr. zuzüglich Zinsen. Ausserdem wurden dem Spital die Anwaltskosten (11000 Fr.) und die Gerichtskosten (1400 Fr.) auferlegt.

## Autor

**Pierre-André Wagner** Rechtsanwalt, LL.M., Dipl. Pflegefachmann AKP, Leiter des Rechtsdiensts des SBK, pierre-andre.wagner@sbk-asi.ch