

BL_GERICHTE 810 19 303 vom 9. September 2020

BL Gerichte, 2020-09-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_19_303

FR: BL_GERICHTE 810 19 303 du 9 septembre 2020

IT: BL_GERICHTE 810 19 303 del 9 settembre 2020

Regeste

Forderung zur Vergütung von nichtbezogenen Pausen

Erwägungen

E. 2

Eventualiter sei festzustellen, dass den Beschwerdeführerinnen 1 bis 5 für den Zeitraum ab 01. Januar 2012, resp. der Beschwerdeführerin 6 ab 01. April 2012, bis Ende Dezember 2015, während welchen sie nachweislich alleine auf der neonatologischen Überwachungsstation des Kantonsspitals Bruderholz arbeiteten, für die Nachtwachen, Spät- und Wochenenddienste, sämtliche Pausen als Arbeitszeit anzurechnen seien. Die Beschwerdegegnerin sei entsprechend anzuweisen, für die einzelnen Beschwerdeführerinnen die nicht bezogenen Pausen im Zeitraum vom 01. Januar 2012 bis Ende Dezember 2015 zu berechnen und ihnen zuzüglich 5% Verzugszins seit 01. Januar 2016 nachzuzahlen.

E. 3

Es sei eine Parteiverhandlung durchzuführen.

E. 4

Strittig ist die Frage, ob sämtliche Pausen, welche die Beschwerdeführerinnen in der Zeit vom 1. Januar 2012 (bzw. 1. Januar 2011) bis 31. Dezember 2015 während der Nachtwachen, Spät- und Wochenenddienste geleistet haben und in welchen jeweils nur eine Pflegefachfrau auf der neonatologischen Überwachungsstation am Standort Bruderholz gearbeitet hat, als Arbeitszeit zu gelten haben und zu vergüten sind. Dabei ist festzuhalten, dass unbestrittenerweise die Beschwerdeführerinnen der Vorgesetzten melden konnten, wenn es ihnen nicht möglich gewesen war, eine Pause zu beziehen, oder wenn eine Pause unterbrochen wurde. Diese Pausen wurden alsdann als Arbeitszeit gutgeschrieben. Dies ist auch immer wieder vorgekommen. 5.1. Nach Art. 15 Abs. 2 ArG gelten die Pausen als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Gemäss Art. 18 Abs. 5 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vom 10. Mai 2000 gilt als Arbeitsplatz im Sinne von Art. 15 Abs. 2 ArG jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat. Nach § 12 ArbeitszeitVo, welcher den Titel "Unbezahlte Pause" trägt, muss bei einer mehr als 7-stündigen Tagesarbeitszeit eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten Dauer eingehalten werden (Abs. 1). Wenn der Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht verlassen werden kann, wird auf Anordnung der Anstellungsbehörde die Pause gemäss Abs. 1 als Arbeitszeit angerechnet (Abs. 2). 5.2. Unter Arbeitsplatz im Sinne von Art. 15 Abs. 2 ArG ist derjenige Ort zu verstehen, an dem der Arbeitnehmer seine gewöhnliche Tätigkeit verrichtet. In der Lehre

wird der Standpunkt vertreten, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz bereits verlasse, soweit eine Pause in einem speziell dafür vorgesehenen Raum abzuhalten sei, selbst wenn sich der Pausenraum im selben Gebäude wie der Arbeitsplatz befinde. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Pausen in einem speziell dafür vorgesehenen Pausenraum zu beziehen, steht damit dem gewöhnlichen, nicht als Arbeitszeit geltenden Pausenbezug nicht entgegen. Ebenso wenig muss der Arbeitnehmer das Betriebsgebäude verlassen können, denn die Pausenzeit muss nicht die gleiche Gestaltungs- und Bewegungsfreiheit gewähren, wie die eigentliche Freizeit (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph , Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 9 zu Art. 321 OR; Urteil des BGer 4A_343/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 4.4 m.w.H.). So hat das Bundesgericht die Beschwerde einer Kassiererin eines Casinos, welche das Casino während der Pausen nicht verlassen durfte und ihre Pause in einem Pausenraum im Casino verbringen musste, mit der Begründung abgewiesen, dass der Pausenraum nicht der gewöhnliche Tätigkeitsort der Beschwerdeführerin sei und ein Arbeitnehmer während der Pausen nicht notwendigerweise auch das Betriebsgebäude müsse verlassen können (Urteil des BGer 4A_343/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 4.4).

5.3. Damit eine Pause als Pausenzeit qualifiziert werden kann, hängt jedoch nicht nur davon ab, wo diese zu verbringen ist, sondern auch wie die Pause gestaltet werden kann. Zwar müssen die Pausenzeiten nicht die gleiche Gestaltungsfreiheit gewähren wie die eigentliche Freizeit, jedoch müssen diese in einem gewissen Mass die Möglichkeit bieten, sie für eigene Belange nutzen zu können. So kam das Bundesgericht bei einem Rettungssanitäter, welcher während seiner 1.5-stündigen Mittagspause gelegentlich bei einem Notruf ausrücken musste, zum Schluss, die Einschränkung wegen der grundsätzlichen Einsatzbereitschaft sei nicht derart, dass der Beschwerdeführer die fragliche Zeit nicht mehr für sich als Pause hätte verbringen können. So habe er insgesamt 1.5 Stunden für die Erholung und Verpflegung zur Verfügung gehabt. Er habe einen Mittagsschlaf machen und auch das Gebäude für Einkäufe und Ähnliches verlassen können. Entscheidend sei, dass er jeweils insgesamt 1.5 Stunden für seine eigenen Belange wie Verpflegung, Erholung und Besorgungen habe nutzen können (Urteil des BGer 4A_528/2008 vom 27. Februar 2009 E. 4.3).

So wird auch in der Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) von Dezember 2020 (nachfolgend: Wegleitung) erklärt, der Zweck der Pausen sei die Erholung, das Ruhen und die Verpflegung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Wegleitung S. 1 zu Art. 15 ArG; S. 1 zu Art. 18 ArgV 1). Nicht als Pausen würden technisch bedingte Arbeitsunterbrüche in den Arbeitsabläufen gelten, die es nicht zulassen würden, sich auszuruhen, z.B. weil die Zeit zu kurz sei oder die Wiederaufnahme der Arbeit sich nicht vorhersagen lasse (Wegleitung S. 1 zu Art. 18 ArgV 1). Die Wegleitung führt weiter aus, in den meisten Fällen könne der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über die Pausenzeit frei verfügen, d.h. der Arbeitsplatz könne verlassen werden. In gewissen Betriebsteilen oder Betrieben sei dies jedoch nicht möglich, weil das Eingreifen in einen Arbeitsprozess jederzeit möglich sein müsse (z.B. Bereitschaft zum Beheben von Störungen u.a.). Sofern sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter vertretbaren hygienischen Bedingungen ausruhen und verpflegen könnten, gelte die Pause am Arbeitsplatz als gewährt; sie müsse jedoch an die Arbeitszeit angerechnet werden (Wegleitung S. 2 zu Art. 15 Abs. 2 ArG).

5.4. Für die Frage, welches Mass die Einschränkung der Gestaltungsfreiheit bzw. der Erholungsmöglichkeit haben muss, damit Pausen als Arbeitszeit und nicht als Freizeit gelten, können die Überlegungen zur Problematik der ständigen Erreichbarkeit der Arbeitnehmer durch elektronische Geräte herangezogen

werden. Immer mehr Arbeitgeber statten ihre Angestellten mit elektronischen Geräten wie Blackberry oder iPhone aus, um so die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers und teilweise auch die Verfügbarkeit zur Arbeitsleistung sicherzustellen. Arbeitsmedizin und Arbeitsrecht haben sich mit diesem Phänomen noch kaum befasst. Im Arbeitsrecht ergeben sich Konfliktpunkte vor allem zum Arbeitsgesetz, insbesondere zur zulässigen Höchstarbeitszeit und zur Nacht- und Sonntagsarbeit, sowie zum Ferienbezug. Zwar sind noch viele Fragen ungeklärt. Dennoch sind in zweierlei Hinsicht Grundaussagen möglich: Erstens ist die tatsächliche Einsatzzeit, die Zeit also, während der ein Arbeitnehmer z.B. einen Anruf entgegennimmt und ein Gespräch führt, eine E-Mail liest und beantwortet oder an einer Videokonferenz teilnimmt, sowohl öffentlich- wie privatrechtlich als Arbeitszeit einzustufen. Zweitens wird, wenn der Arbeitnehmer sehr häufig aufgrund seiner ständigen Erreichbarkeit durch Anrufe, E-Mails etc. gestört wird, so dass die störungsfreien Zwischenräume derart kurz werden, dass sie nicht mehr sinnvoll als Freizeit verwendet werden können, die ganze Bereitschaftszeit hauptsächlich im Interesse des Arbeitgebers verbracht und ist damit im vollen Umfang als Arbeitszeit einzustufen. Solche Ausnahmekonstellationen vorbehalten, stellt die blossere Bereitschaft zum Abruf, bei der die Zeit im privaten Interesse genutzt werden kann, keine hauptsächlich im Interesse des Arbeitgebers verbrachte Zeit und damit mindestens im öffentlich-rechtlichen Sinn keine Arbeitszeit dar. In Analogie dazu kann demnach auch die Zeit, in der ein Arbeitnehmer in Bereitschaft auf einen Anruf sein Handy mit sich trägt oder seinen Laptop zur Beantwortung allfälliger E-Mails einschaltet, nicht als Arbeitszeit gelten (Streff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 9 zu Art. 321 OR m.w.H.).

5.5. Die obigen Ausführungen erhellen, dass die Pausen nur dann Pausenqualität aufweisen, wenn die Arbeitnehmerinnen diese zur Erholung und Verpflegung nützen können. Daraus lässt sich ableiten, dass eine Pause keinen Erholungswert hat, wenn diese öfters unterbrochen wird oder die Mitarbeitenden während der Pause Überwachungsfunktionen haben, weil diese dann primär im Interesse des Arbeitgebers verbracht wird.

6.1. Um beurteilen zu können, ob die Pausen der Beschwerdeführerinnen Pausenqualität aufwiesen, ist folglich zu prüfen, wie sich diese konkret gestalteten.

6.2. Von 2011 bis Ende Januar 2016 wurde im Bruderholzspital eine neonatologische Überwachungsstation geführt, welche alsdann aufgelöst wurde. Es handelte sich um eine Neonatologieabteilung des Levels II A mit neonataler Standard Care Station mit 4 bis 6 Betten, wobei die ärztliche Leitung und Betreuung durch das UKBB wahrgenommen wurde. Patienten waren kranke Säuglinge und Frühgeburten ab der 34. Schwangerschaftswoche und einem Gewicht von 1'800 Gramm. Während der Frühschichten von Montag bis Freitag arbeiteten eine diplomierte Pflegefachfrau und die Stationsleiterin L.____ oder ihre Vertreterin in der Abteilung. Während der ganzen Wochenenden und der Spät- und Nachtschichten der Tage Montag bis Freitag arbeitete jeweils nur eine diplomierte Pflegefachfrau in der Abteilung. Während der Frühschicht der Tage Montag bis Freitag wurde die diensthabende Pflegefachfrau durch die Stationsleiterin L.____ oder ihre Vertretung der Abteilungen Wochenbett und Neonatologie vertreten. Während der anderen Schichten und am Wochenende war diese Vertretung nicht vorhanden. Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerinnen präzisiert, dass Säuglinge ab einem Gewicht von 1'500 Gramm dem Level II A zugerechnet würden, im Bruderholzspital sei die Grenze jedoch bei einem Gewicht von 1'800 Gramm gezogen worden.

6.3. Die Beschwerdeführerinnen sind allesamt diplomierte Pflegefachfrauen mit jahrelanger Erfahrung und zum Teil mit Zusatzausbildungen auf dem Gebiet der Neonatologie oder der Intensivpflege. An der heutigen Verhandlung führt A.____ aus, dass eine mehrjährige

Erfahrung im neonatologischen Bereich Anstellungsvoraussetzung gewesen sei. Eine Zusatzausbildung sei nicht verlangt worden. Gemäss Beschwerdegegner seien die Beschwerdeführerinnen zweifelsohne Mitarbeiterinnen mit langjähriger Erfahrung. Wie aber den Arbeitsverträgen und den Stellenbeschreibungen zu entnehmen sei, so der Beschwerdegegner weiter, sei die Anstellung als diplomierte Pflegefachfrau erfolgt. Darüberhinausgehende Fachausweise und Erfahrungen hätten auch "im Hinblick der Einstufung der Station der Neonatologie in den Level II A keine Voraussetzung für die Anstellungen" dargestellt. 6.4. Die Beschwerdeführerinnen erklären an der heutigen Verhandlung, dass das Stillzimmer zwei Zimmer von der Station entfernt gewesen sei. Die Monitore hätten sich im Zimmer der Säuglinge, welche 24 Stunden pro Tag überwacht worden seien, befunden. Die jeweils diensthabende Beschwerdeführerin habe nicht ständig alle Monitore im Auge behalten können, aber wenn der Monitor Alarm geschlagen habe, habe diese innert Sekunden reagieren müssen. Habe sich die Pflegefachfrau nicht im Babyzimmer, sondern im Stillzimmer oder im sich unmittelbar daneben befindenden Büro aufgehalten, so habe sie den Alarm über das Babyphon, welches sie dann mitgenommen habe, gehört. Die Säuglinge hätten ständig überwacht werden müssen, so seien unter anderem die Atmung, der Herzschlag, die Sauerstoffsättigung ständig überwacht worden. Ein Monitor sei nur so gut, wie er interpretiert werden könne. Es gebe Situationen, in denen der Monitor nicht alarmiere und dennoch sei der Säugling zu überprüfen. Bei solch kleinen Säuglingen könne sich die Lage innert Sekunden verschlechtern, wenn gewisse Veränderungen auftreten würden. Seien solche Situationen eingetreten, hätten sie zügig interveniert. Habe der Monitor Alarm geschlagen, so hätten sie innert Sekunden springen und dann entscheiden müssen, wie gefährlich die Situation sei und wie schnell zu intervenieren sei. Der Alarm habe 3 oder 4 Mal, aber auch 10 Mal pro Pause schlagen können. Auf jeden Fall habe er mindestens 1 bis 2 Mal pro Pause angegeben. F.____ führt aus, dass sie meistens 3 bis 4 Patienten gehabt hätten. Auch C.____ führt aus, dass sich meistens 3 oder 4 Kinder im Säuglingszimmer befunden hätten. Manchmal seien es auch 4 oder 6 (Überbelegung) gewesen und manchmal auch nur eines oder gar keines. Die Vertreterin des Beschwerdegegners wendet ein, dass die Auslastung der Abteilung gemäss Statistik 63% betragen habe. F.____ erklärt, dass wenn ein Kind z.B. an Apnoe gelitten habe, der Alarm 3 bis 4 Mal pro Stunde angeschlagen habe. Auf die Frage, weshalb sie die Intervention nicht als entschädigungspflichtig gemeldet habe, antwortet sie, dass im Fall, dass der Alarm losgegangen sei und sie nur 3 bis 4 Minuten beschäftigt gewesen sei, sie von einer Meldung abgesehen habe. Im Falle, dass sie dann 20 Minuten beschäftigt gewesen sei, habe sie das als entschädigungspflichtige Intervention gemeldet und habe dies begründen müssen. Auf Frage antwortet A.____, dass Anfragen auch nachts eingegangen seien, so z.B. wie die Entzündungswerte seien. Auch ein Arzt habe während 24 Stunden interventionsbereit sein müssen. Seien zwei Akutfälle gleichzeitig aufgetreten, habe sie die Abteilung Wochenbett angerufen, diese solle die Abteilung Anästhesie anrufen, da diese 24 Stunden besetzt und auch für solche Fälle geschult gewesen sei. A.____ führt aus, dass die Säuglinge auch nachts alle 3 bis 4 Stunden Nahrung erhalten hätten, es hätten die Windeln gewechselt werden müssen, sie seien alle 3 bis 4 Stunden beurteilt worden, hätten Medikamenten verabreicht bekommen, seien berührt und ständig überprüft worden. Die Beschwerdeführerinnen hätten auch die Eltern der Säuglinge betreuen müssen. Auf den Einwand der Vertreterin des Beschwerdegegners, dass es keine Intensivstation gewesen sei, antwortete A.____, dass es aber Risikopatienten gewesen seien und dass manchmal eine Verschlechterung in nur einer halben Stunde stattgefunden habe und sie hätten z.B. einen

Notkatheter legen oder den Arzt rufen müssen. Auf Frage der Vertreterin des Beschwerdegegners, ob sie im Notfall selber agiert hätten, antwortet A.____, dass sie eine Notruftafel gehabt hätten, auf welcher notiert gewesen sei, welcher Arzt Schicht habe. Jeder hätte dort anrufen können, um Hilfe zu holen, ausserdem sei die Abteilung Anästhesie 24 Stunden besetzt gewesen. Die Beschwerdeführerinnen erklären, dass es sich um sehr fragile und kleine Säuglinge gehandelt habe, diese könnten anders als Erwachsene nicht mitteilen, wenn es ihnen nicht gut gehe, weshalb eine Überwachung sehr wichtig gewesen sei. 6.5. Auf den Hinweis eines Richters, der Beschwerdegegner wende ein, die Beschwerdeführerinnen hätten ihre Pausenvertretung selber organisieren müssen, antwortet A.____, dass die Stationsleitung die Ablösung organisiert habe. Die Wochenbettstation, in der gesunde Säuglinge gelegen hätten, sei neben der neonatologischen Abteilung gewesen. Die Kolleginnen und Kollegen der Wochenbettstation hätten sie aber nicht vertreten wollen. Sie hätten ihre Stationsleitung in den Teamsitzungen zuerst mehrmals im Jahr, dann 2 Mal pro Jahr auf dieses Problem hingewiesen, aber es habe sich nichts geändert. Es sei jedes Mal ein Thema gewesen und auch ausserhalb der Teamsitzungen hätten sie es gemeldet. Das Argument der Stationsleitung sei gewesen, dass es gegenüber den Pflegefachfrauen der Abteilung Wochenbett ungerecht gewesen wäre, wenn ihnen die Pausen vergütet worden wären. Aber diese, so die Beschwerdeführerin weiter, hätten sich im Gegensatz zu ihnen problemlos vertreten lassen können. C.____ führt aus, dass sie mehrmals auf diese Problematik hingewiesen habe. Sie sei so weit gegangen, während der Pausen nicht mehr auszustempeln. Aber die Zeit sei ihr trotzdem immer abgezogen worden. 6.6. Die Beschwerdeführerinnen führen aus, dass die Frühschicht von 07.00 bis 16.00 Uhr, die Spätschicht von 14.30 bis 23.00 Uhr und die Nachtschicht von 22.00 bis 07.30 Uhr gedauert habe. Die Pause während der Frühschicht habe 45 Minuten und während der Spät- und Nachtschicht 30 Minuten gedauert. Auf Frage erklärt A.____, dass sie primär während der Überschneidungen der Arbeitsschichten die Toilette aufgesucht und ansonsten das Babyphon mitgenommen habe. Auf den Hinweis des Gerichts, ob dies nicht eine inakzeptable Situation gewesen sei, ergänzt C.____, dass sie z.B. bewusst wenig getrunken habe, um nicht auf die Toilette gehen zu müssen. Sei dies unumgänglich gewesen, habe sie dann die Abteilung Wochenbett gebeten, dass sie "wenigstens schauen gehen" würden. Die Pflegefachkräfte der Abteilung Wochenbett seien nicht spezialisiert gewesen auf solche Säuglinge. Die Vertreterin des Beschwerdegegners führt aus, dass das Babyphon während des Aufenthalts auf der Toilette an eine Pflegefachfrau der Abteilung Wochenbett abgegeben werden können, was doch bedeute, dass diese instruiert gewesen seien. A.____ antwortet, dass "sie nur dafür instruiert" gewesen seien. Sie hätten das Telefon bedienen können und wenn sie sie gebeten habe, etwas zu holen, hätten sie das machen können. Aber in 4 Jahren seien die Pflegefachfrauen der Abteilung Wochenbett weder von den Beschwerdeführerinnen noch von ihrer Vorgesetzten je instruiert worden. Auf Frage der Vertreterin des Beschwerdegegners, dass sie laut Stellenbeschreibung bei Unterbelegung auch in der Abteilung Wochenbett geholfen hätten, antwortet C.____, dass sie geholfen hätten, wenn auf ihrer Station keine Säuglinge stationiert gewesen seien. 6.7. Auf Frage eines Richters, ob die Beschwerdeführerinnen angewiesen worden seien, eine Vertretung zu organisieren, antwortet K.____, dies sei die Regelung gewesen. Die Beschwerdeführerinnen hätten die Möglichkeit gehabt, sich durch die Pflegefachfrauen der Abteilung Wochenbett vertreten zu lassen. Vielleicht hätten diese das nicht gern gemacht, aber die Beschwerdeführerinnen hätten sie rufen können. Die Vertreterin des Beschwerdegegners erklärt, ihnen sei mitgeteilt worden, die Pflegefachfrauen der Abteilung

Wochenbett seien instruiert gewesen, die Beschwerdeführerinnen hätten ihnen die Vertretung aber nicht zugetraut. K.____ führt aus, es finde eine kontinuierliche Überwachung am Monitor statt, manchmal seien die Beschwerdeführerinnen im Säuglingszimmer bei den Monitoren gewesen, manchmal mit dem Babyphon in einem anderen Raum. Es sei nicht notwendig, dass jemand 24 Stunden beim Monitor sitze. Die Vertreterin des Beschwerdegegners ergänzt, die Kontinuität sei durch die elektrischen Geräte und damit durch die Monitore gegeben. Diese hätten sich im Säuglingszimmer befunden. Es sei dann eine fachliche Entscheidung, ob auch eine Person ständig am Bett stehen müsse. Auf Frage des Vizepräsidenten, was geschehen wäre und wer die Verantwortung getragen hätte, wenn während der Abwesenheit der Pflegefachfrau der Neonatologie etwas geschehen wäre, antwortet die Vertreterin des Beschwerdegegners, gemäss Aussage der Stationsleitung seien die Pflegefachfrauen der anderen Abteilung angeleitet und zur Vertretung angewiesen worden. Auf Frage eines Richters, ob es stimme, dass dieses Problem immer wieder Thema gewesen sei, antwortet K.____, dass sie nicht wisse, ob dies an den Teamsitzungen der Fall gewesen sei, wohl sei es so gewesen, aber "nach oben" sei dies nicht als Thema kommuniziert worden. 6.8. Dr. H.____ erklärt, dass er vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015 Chefarzt der Frauenklinik Bruderholz gewesen sei. "Sie" hätten die neonatologische Abteilung aufgebaut. Er kenne das Thema des Vertretungsproblems und der Pausen. Das Gericht weist Dr. H.____ auf die sich in den Akten befindende E-Mail von Prof. Dr. G.____ vom 26. Juli 2016 an die Beschwerdeführerin B.____ hin. Prof. Dr. G.____ führt in der E-Mail aus, dass er als ärztlicher Leiter der Neonatologie UKBB bestätige, dass auf der ehemaligen Neugeborenen- und Überwachungsstation im Kantonsspital Baselland/Standort Bruderholz regelmässig Früh- und Neugeborene gepflegt worden seien, die aufgrund einer kardiorespiratorischen Instabilität per Sauerstoff-Sättigungsmonitor und EKG-Monitor überwacht worden seien. Es sei daher notwendig gewesen, dass eine kompetente, in der Reanimation von Neugeborenen geschulte Pflegefachperson jederzeit anwesend oder zumindest kurzfristig (auf Zuruf oder Notruf) abrufbar gewesen sei. Dr. H.____ bestätigt, dass diese Aussage richtig sei. Die Säuglinge seien krank gewesen und es habe eine Pflegende gebraucht. Man habe "nicht weg oder in die Pause" gehen können. Auf die Frage, ob eine kontinuierliche Überwachung notwendig sei, antwortet Dr. H.____, dass sich immer jemand "im Bereich der Säuglinge" habe aufhalten müssen. Auf die Frage, ob es um Sekunden gehe, antwortet Dr. H.____, dass es sich wie um eine kleine Intensivstation gehandelt habe, jederzeit etwas hätte passieren können und dies nicht voraussehbar gewesen sei. In der Intensivstation im UKBB müsse sich jemand ständig beim Bettchen aufhalten. Beim Level II A des Bruderholzspitals habe es gereicht, wenn jemand "dort und in der Nähe" gewesen sei. Auf dem Level des Bruderholzspitals gebe es weniger Alarme als in der Intensivstation, vielleicht 3 bis 4 pro Woche. Aber wenn ein Kind krank gewesen sei, habe alle 2 Stunden der Alarm losgehen können. Die Pflegenden aus der Wochenbettabteilung hätten "weniger vertreten", weil die wenigsten von ihnen eine Zusatzausbildung gehabt hätten. Zudem hätten sie sich die Vertretung nicht zugetraut. Auf die Frage des Gerichts, ob die Pflegenden der Wochenbettabteilung auf die Säuglinge hätten schauen können, antwortet Dr. H.____, dass je nach Anzahl und der Krankheit der Säuglinge eine Vertretung vielleicht möglich gewesen wäre. Der Unterschied sei, dass in der Wochenbettabteilung gesunde Säuglinge, in der neonatologischen Abteilung kranke Säuglinge gelegen hätten. Auf die Frage, wie die Regelung betreffend Pausenvertretung gewesen sei, antwortet Dr. H.____, dass es diesbezüglich immer Diskussionen gegeben

habe. Die Stationsleiterin habe die Vertretung gemacht. Sie habe auch lange in der UKBB gearbeitet. Wenn die Stationsleiterin nicht anwesend gewesen sei, hätten die Pausen nicht oder zumindest nicht richtig wahrgenommen werden können. Auf die Frage des Gerichts, wie die Verantwortlichkeit gewesen wäre, wenn etwas während der Vertretung durch eine Pflegende der Wochenbettabteilung passiert wäre, antwortet Dr. H.____, mit diesem Problem habe man sich nicht befasst. Die Frage des Gerichts, ob es ein berechtigter Einwand bzw. eine berechtigte Weigerung der Pflegenden der Wochenbettabteilung gewesen sei, die Vertretung nicht übernehmen zu wollen, bejaht Dr. H.____. 7.1. Im vorliegenden Fall kann, wie sich zeigen wird, die Frage, ob das Stillzimmer als Arbeitsplatz zu gelten hat, offengelassen werden. Wesentlich ist vorliegend vielmehr, ob die Pausenzeit der Erholung und Verpflegung dienen konnte oder ob sie nicht primär im Interesse des Arbeitgebers verbracht wurde. 7.2. Aus den Rechtsschriften und den heutigen Ausführungen geht hervor, dass sowohl die Pflegefachfrauen der Wochenbettabteilung als auch diejenigen der neonatologischen Abteilung über die Ausbildung als diplomierte Pflegefachfrau verfügten. Gemäss Arbeitsvertrag und Stellenbeschrieb war formell die langjährige Erfahrung keine Anstellungsvoraussetzung. Aufgrund der Aussagen der Beschwerdeführerinnen, dass eine mehrjährige Erfahrung eine Anstellungsvoraussetzung war, und der Tatsache, dass alle Beschwerdeführerinnen über diese verfügten, ist jedoch davon auszugehen, dass die Erfahrung de facto eine Anstellungsvoraussetzung war. Gestützt auf die Aussagen der Beschwerdeführerinnen, welche von Dr. H.____ bestätigt wurden, ist weiter davon auszugehen, dass die Pflegefachfrauen der Wochenbettabteilung es sich nicht zutrauten, die Vertretung der Beschwerdeführerinnen zu übernehmen. Des Weiteren bestätigt Dr. H.____, dass diese Weigerung durchaus verständlich und berechtigt war. Auch ist durch die Aussagen der Beschwerdeführerinnen und die Bestätigung von Dr. H.____ genügend erwiesen, dass die Pausenvertretung in der Abteilung immer wieder ein Thema war. Dass dieses Thema allenfalls nicht "nach oben" weitergeleitet wurde, ist möglich, schlussendlich aber nicht von Relevanz. Da die Pflegefachfrauen der neonatologischen Abteilung hierarchisch auf der gleichen Stufe wie die Pflegefachfrauen der Wochenbettabteilung waren, waren sie wohl nicht befugt, ihre Kolleginnen zur Vertretung zu zwingen, zumal die Weigerung, die Vertretung zu übernehmen, wie dargelegt, aus fachlichen Gründen durchaus begründet war. Die Beschwerdeführerinnen machen geltend, die Pflegefachfrauen seien nicht geschult worden, um sie vertreten zu können. Aus den Akten geht nicht hervor, dass und in welchem Rahmen diese Schulung stattgefunden haben soll. Es gibt keine Gründe dafür, diese Aussage der Beschwerdeführerinnen als unglaubhaft zu qualifizieren, zumal gerichtsnotorisch ist, dass im Pflegeberuf die Zeit der Pflegenden sehr knapp ist. Somit ist auch schwer nachzuvollziehen, dass eine grössere Anzahl von Pflegenden der Wochenbettabteilung neben der täglichen Arbeit so umfassend hätte geschult werden können, dass eine fachgerechte Vertretung hätte verantwortet werden können. Der Beschwerdegegner erklärt in seiner Stellungnahme, die Beschwerdeführerinnen hätten gemäss ihrem Stellenbeschrieb die Pflicht, andere Mitarbeitende (Hilfspersonen) während des Schichtdienstes entsprechend ihrer Kompetenz beizuziehen und sie für die Vertretung angemessen zu instruieren. Im Stellenbeschrieb steht unter Aufgaben, dass die Stelleninhaberin fähig sei, als diplomierte Pflegefachfrau die neonatologische Pflegegruppe während ihres Schichtdienstes zu leiten. Sie sei verantwortlich, Lernende und Hilfspersonal entsprechend ihren Kompetenzen einzuteilen. Des Weiteren sei sie mitverantwortlich für die Einführung neuer Mitarbeiterinnen und sei mitverantwortlich für die Ausbildung Lernender während

ihres Pflegepraktikums. Da die Mitarbeiterinnen der Abteilung Wochenbett weder neue Mitarbeiterinnen noch Lernende waren, waren die Beschwerdeführerinnen nicht zuständig für deren Einführung bzw. Ausbildung. Sofern man die Mitarbeiterinnen der Abteilung Wochenbett überhaupt als andere Mitarbeitende im Sinne von Hilfspersonen bezeichnen möchte, wären die Beschwerdeführerinnen lediglich befugt gewesen, diese entsprechend ihren Kompetenzen einzuteilen, und nicht auch diese zu schulen und zur Vertretung zu verpflichten.

7.3. Gemäss Stellenbeschreibung ist einer der drei in fetter Schrift am Anfang formulierten Aufträge der Pflegefachfrau der neonatologischen Überwachungsstation derjenige, dass sie die Verantwortung für die fachgerechte Pflege der ihr anvertrauten Neonaten trägt. Unter dem Titel "Fachspezifische Aufgaben" in der neonatologischen Überwachungsstation steht als zweiter Punkt, die "Kontinuierliche Überwachung der Neugeborenen und bei Bedarf Unterstützung aller Vitalfunktionen". Die Beschwerdeführerinnen schildern, dass in der Regel 3 bis 4 Säuglinge zu überwachen gewesen seien. Der Beschwerdegegner wendet ein, die Abteilung sei gemäss Statistik zu 63% belegt gewesen. Gemäss angefochtener Verfügung verfügte die Abteilung über "4 - 6" Plätze. Werden als Basis für die Statistik 4 Plätze als 100%ige Auslastung angenommen, ergeben 63% 2.52 Kinder, bei einer 100%igen Auslastung bei 5 Plätzen entsprechen 63% 3.15 Kindern und bei einer 100%igen Auslastung bei 6 Plätzen entsprechen 63% 3.78 Kindern. Wird vom Mittelwert von 5 Plätzen ausgegangen, so entspricht eine Auslastung von 63% 3.15 Kindern. Damit ist die Aussage der Beschwerdeführerinnen, in der Regel hätten sie 3 bis 4 Kinder zu überwachen gehabt, durchaus realistisch. Im Übrigen war eine kontinuierliche Überwachung unabhängig von der Anzahl der anwesenden Neonaten zu gewährleisten.

7.4. Die Beschwerdeführerinnen schildern, dass einerseits die kontinuierliche Überwachung der Säuglinge nicht lediglich damit habe wahrgenommen werden können, indem auf einen allfälligen Alarm reagiert worden wäre. Andererseits erklären sie, dass sie in der Regel, auch wenn nur für kurze Zeit, einmal bis mehrmals pro Pause umgehend hätten einschreiten müssen. Sie schildern, dass sie selbst das Aufsuchen der Toilette auf die Überschneidungen bei den Schichtwechseln zu legen versucht oder für diese kurze Zeit eine Pflegenden aus der Wochenbettabteilung um Hilfe gebeten hätten. Zudem musste, wie auch im Stellenbeschreibung festgehalten wurde, eine kontinuierliche Überwachung der Kinder stattfinden. Wie die Beschwerdeführerinnen glaubhaft darlegen und Dr. H. ____ bestätigt, trauten sich die Pflegefachfrauen wohl berechtigterweise nicht, diese kontinuierliche Überwachung auch nur vertretungsweise für länger als einen Gang zur Toilette zu übernehmen. Es ist somit davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerinnen öfters und mehrmals auch während ihrer Pausen Kontrollaufgaben bzw. Überwachungsaufgaben wahrzunehmen hatten und bei Bedarf ein unverzügliches Einschreiten notwendig war. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass eine Unterlassung der Beschwerdeführerinnen fatale Folgen hätte haben können, welche nicht in Kauf genommen werden konnten. Aufgrund der heutigen Schilderung der Beschwerdeführerinnen und der Aussagen von Dr. H. ____ kann davon ausgegangen werden, dass die Gestaltungsfreiheit der Beschwerdeführerinnen während ihrer Pausen derart eingeschränkt war, dass diese nicht zur Erholung oder zu einer stressfreien Verpflegung genutzt werden konnten. Vielmehr wurden die Pausen im Interesse des Arbeitgebers verbracht. Dem Argument des Beschwerdegegners, die Beschwerdeführerinnen hätten bei Einsätzen die Entschädigung verlangen können, muss entgegengehalten werden, dass wohl kurze Unterbrechungen an der Tagesordnung waren und während der nicht unterbrochenen Pausen diese, auch wenn in reduziertem Umfang, dennoch Kontrollaufgaben wahrnehmen mussten, welche nicht

entschädigt worden wären. Insofern ist der vorliegende Fall nicht mit dem Fall der Casinokassiererin vergleichbar, da diese ihre Pause zwar in einem bestimmten Raum, aber ohne arbeitsrechtliche Pflichten, in Ruhe verbringen konnte. Ebenso wenig ist der vorliegende Fall mit dem Rettungssanitäter zu vergleichen, da dieser, solange er keinen Notruf bekam, keine arbeitsrechtlichen Aufgaben hatte. Er hatte überdies nicht regelmässig mehrere Pausenunterbrüche zu erwarten und konnte damit die Pausen zur Verpflegung und Ruhe und zur Erledigung eigener Belange nutzen. Zudem konnte er das Gebäude für Einkäufe und Ähnliches verlassen. Aufgrund der obigen Ausführungen gilt als erwiesen, dass die Beschwerdeführerinnen in der Regel mehrmals pro Pause arbeitsrechtliche Pflichten erfüllen mussten, sie sich während der Pausenzeit höchstens für wenige Minuten vertreten lassen konnten und innert aller kürzester Zeit bei Bedarf bei den Säuglingen sein mussten, so dass alle nicht bezogenen und nicht bereits vergüteten Pausen während der Spät-, Nacht- und Wochenenddienste als Arbeitszeit zu gelten haben und zu vergüten sind.

8.1. Die Beschwerdeführerinnen verlangen in ihrem ersten Rechtsbegehren an das Kantonsgericht genau bezifferte Beträge für die Vergütung der nicht bezogenen Pausen ab dem 1. Januar 2012. Sie führen in der Beschwerdebegründung aus, dass sie die entsprechenden Zeitausweise dem Beschwerdegegner im Februar 2017 zugestellt hätten. Er habe bislang nie konkret Stellung dazu genommen oder mitgeteilt, dass diese nicht nachvollziehbar seien. Diese würden im Bestreitungsfall zur Edition offeriert. Dem Kantonsgericht wurde eine Übersicht der Stundenanzahl der unbezahlten Pausen der Beschwerdeführerinnen und eine Zusammenstellung der Forderungshöhe mit dem Titel "Lohntabelle 2015 Baselland" eingereicht. 8.2. Der Beschwerdegegner führt in seiner Beschwerdeantwort aus, die Beschwerdeführerinnen seien wiederholt gebeten worden, ihre Forderungen nachvollziehbar zu konkretisieren. Er habe im Februar 2017 diverse Zeitauszüge von den Beschwerdeführerinnen erhalten, "jedoch ohne Hinweise an welchen Daten" eine Pausenvergütung beantragt worden sei. Stichproben seitens des Beschwerdegegners hätten ergeben, dass nicht ersichtlich sei, welche Pausenzeiten geltend gemacht würden. Dem damaligen Rechtsvertreter der Beschwerdeführerinnen sei telefonisch mitgeteilt worden, dass die geltend gemachten Stunden anhand der eingesandten Zeitauszüge nicht ermittelt werden könnten. Er habe erwidert, dass er seine Mandantinnen anfragen würde und diese die entsprechenden Angaben melden würden. Auch während des Gespräches vom 4. Juli 2017 seien die Forderungen nicht näher konkretisiert worden. In der Folge seien vom Beschwerdegegner weitere Abklärungen gemacht worden. In einem weiteren Gespräch mit dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerinnen am 10. Oktober 2017 sei ihm das Ergebnis der Abklärungen mitgeteilt worden, einerseits welche Pikettzeiten vergütet würden, andererseits dass keine Vergütung von Pausenzeiten erfolgen werde, da es den Beschwerdeführerinnen mit Unterstützung von Personal aus anderen Stationen möglich gewesen wäre, Pausen zu beziehen. Zudem seien die gemachten Forderungen nach wie vor nicht nachvollziehbar konkretisiert worden. Diese Haltung sei den Beschwerdeführerinnen mit Schreiben vom 29. Mai 2018 nochmals bestätigt worden.

8.3. Im Schreiben des Beschwerdegegners vom 29. Mai 2018 steht, dass die rückwirkend geforderten Stunden im Detail geprüft worden seien. Der Beschwerdegegner halte fest, dass er alle Pausen, welche nicht hätten bezogen werden können und fälschlicherweise nicht als Arbeitszeit angerechnet worden seien, korrigieren und gutschreiben würde. Gemäss Aussage der Beschwerdeführerinnen seien solche Fälle von der Vorgesetzten jeweils nachträglich korrigiert worden. Weitere Zeiten, in denen die Pausen nicht hätten bezogen werden können, seien keine mehr gemeldet worden. Die Grundlagen für eine

Pauschalzahlung von Fr. 3'500.-- pro Person sei nicht gegeben, weshalb der Beschwerdegegner an den bis anhin nachvollziehbaren Stunden der Mitarbeiterinnen festhalten würde. Sollten die Beschwerdeführerinnen weitere nachvollziehbare Stunden melden können, sei der Beschwerdegegner bereit, diese zu prüfen. 8.4. Die Beschwerdeführerinnen haben Zeitauszüge eingereicht. Im einzigen dem Kantonsgericht vorliegenden schriftlich festgehaltenen Einwand des Beschwerdegegners vom 29. Mai 2018 an die Beschwerdeführerinnen steht, dass weitere nachvollziehbare Stunden gemeldet werden könnten. Dabei handelt es sich, wird diese Aussage im Zusammenhang mit den übrigen Ausführungen im Schreiben gesehen, wohl um die Stunden, welche die Beschwerdeführerinnen an die Vorgesetzte zwecks Vergütung gemeldet haben bzw. hätten melden können. Es geht vorliegendenfalls aber gerade nicht um diese Pausen, sondern um alle nicht gemeldeten Pausen. Auch in der sich in den Akten befindenden Zusammenstellung des Beschwerdegegners mit dem Titel "Übersicht Abrufbereitschaft Neonatologie Bh 2011 - 2015" geht es um Piktetdienste, welche geprüft und bestätigt wurden, und nicht um die nicht bezogenen Pausen. Da der Beschwerdegegner als Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiterinnen zu prüfen, und er die eingereichten Zeitauszüge nicht substantiiert bestreitet, kommt das Kantonsgericht zum Schluss, dass auf die geforderten Beträge der Beschwerdeführerinnen gemäss Rechtsbegehren 1 abgestellt werden kann und wie gefordert auf die Beträge ein Zins von 5% ab 1. Januar 2016 geschuldet ist. Im Rechtsbegehren 1 der Beschwerde an das Kantonsgericht wird erklärt, es würden Forderungen ab dem 1. Januar 2012 bzw. 1. April 2012 gestellt. Da die Beschwerdeführerinnen im Gesuch an das Kantonsspital Forderungen für die Zeit ab 1. Januar 2011 (und nicht erst ab 1. Januar 2012) gestellt haben und die Höhe der Forderungen gemäss dem Rechtsbegehren 1 der Beschwerde an das Kantonsgericht genau der Zusammenstellung der Forderungen für die Jahre 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015 (und somit inkl. 2011) entspricht, ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerinnen ihre Forderungen im kantonsgerichtlichen Verfahren gegenüber den beim Kantonsspital geltend gemachten Forderungen nicht einschränken wollten. Vielmehr muss es sich bei der Jahreszahl (2012 statt 2011) um ein Versehen handeln. Damit ist die Beschwerde in der für die jeweilige Beschwerdeführerin geltend gemachten Forderungshöhe gemäss Rechtsbegehren 1 der Beschwerde an das Kantonsgericht zuzüglich 5% Zins ab 1. Januar 2016 gutzuheissen (A.____: Fr. 2'637.30, B.____: Fr. 4'047.00, C.____: Fr. 4'508.20, D.____: Fr. 7'116.05, E.____: Fr. 3'228.30, F.____: Fr. 3'428.20; jeweils zuzüglich 5% Zins ab 1. Januar 2016). Da es sich bei den geforderten Beträgen, wie aus der Zusammenstellung "Lohntabelle 2015 Baselland" (Beilage 41 der Beschwerdebeurteilung an das Kantonsgericht) hervorgeht, um Bruttobeträge handelt, hat der Beschwerdegegner von den verlangten Beträgen die Sozialabzüge und allenfalls die Zulagen zu berechnen und zu entrichten sowie den errechneten Nettolohn (inkl. Zulagen) den Beschwerdeführerinnen auszuzahlen. 9.1. Es bleibt noch über die Kosten zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- sind demzufolge dem Beschwerdegegner aufzuerlegen. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- ist den Beschwerdeführerinnen zurückzuerstatten. 9.2. Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden.

Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerinnen macht in ihrer Honorarnote vom 11. Juni 2020 ein Honorar in der Höhe von Fr. 6'583.33 (26.333 Stunden à Fr. 250.--) und Auslagen in der Höhe von Fr. 960.-- und in derjenigen vom 8. September 2020, welche den Aufwand von 9,66 Stunden für die Zeit ab 23. Juni 2020 bis und mit heutiger Verhandlung beinhaltet, ein Honorar von Fr. 2'416.67 und Auslagen in der Höhe von Fr. 59.30 (jeweils exklusive Mehrwertsteuer) geltend, was nicht zu beanstanden ist. Der unterliegende Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführerinnen damit eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 10'790.75 (inkl. Auslagen und 7.7% MWST) auszurichten. Demgemäss wird erkannt: ::/ 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Entscheid des Kantonsspitals Baselland vom 31. Oktober 2019 aufgehoben und der Beschwerdegegner angewiesen, den Beschwerdeführerinnen für die nicht bezogenen Pausen den Lohn (inkl. Zins) im Sinne der Erwägungen auszurichten. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- gehen zu Lasten des Beschwerdegegners. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- wird den Beschwerdeführerinnen zurückerstattet. 3. Das Kantonsspital Baselland hat den Beschwerdeführerinnen eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 10'790.75 (inkl. Auslagen und 7.7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Vizepräsident Gerichtsschreiberin

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.