

Umkleidezeit des Spitalpersonals

Volle Abgeltung! Jetzt!

Rechtlich ist es eindeutig: Wenn sich das Spitalpersonal für die Arbeit umkleiden muss, ist das Teil der Arbeit und somit Arbeitszeit. Trotzdem tun sich viele Spitäler schwer damit und versuchen, die Abgeltung zu schmälern oder zu umgehen.

Text: Pierre-André Wagner

Das Fass zum Überlaufen brachte die geplante Automatisierung der Berufskleiderabgabe am Universitätsspital Zürich (USZ). Bis dahin hatte das Pflegepersonal seinem Arbeitgeber die Umkleidezeit und die Wegzeit zwischen Garderobe und Abteilung stillschweigend «geschenkt» – pro Tag immerhin ca. 15 Minuten, pro Jahr mindestens 7 Tage. Mit dem neuen Abgabesystem würde diese geschenkte Zeit nochmals zunehmen, so die begründete Befürchtung der KollegInnen. Abklärungen beim SECO (der in der Schweiz für das Arbeitsgesetz zuständigen Behörde) und Anfragen beim Regierungsrat ergaben: Die Umkleidezeit gilt laut Arbeitsgesetz ohne jeden Zweifel als Arbeitszeit, denn: Das Pflegepersonal zieht sich ja nicht zum Vergnügen um – Berufskleidung ist vielmehr berufsnotwendig. Ja: Sie wird vom Arbeitgeber selbst angeordnet (oder können Sie sich ein Spital vorstellen, in dem Ärztinnen und Pflegefachleute in Jeans und T-Shirts herumlaufen, fragte ein Blick-Reporter ironisch). Selbstverständlich wird allen Pflegefachpersonen in der Schweiz seither die gesamte Umkleidezeit als Arbeitszeit angerechnet.

Beispiele aus der Praxis

Inputs gesucht.

Als Leserin und Leser sind Sie eingeladen, über Missstände in ihrem Betrieb zu berichten. Schreiben Sie uns aber auch über Arbeitssituationen, die Ihrer Idealvorstellung entspricht.

Kontakt: redaktion@sbk-asi.ch

Juristische Winkelzüge

Nun ja, es gibt sie, die Betriebe, die ihrem Pflegepersonal ohne grosses Tamtam das gönnten, was ihm von Rechts wegen zusteht, wie etwa die Schulthess Klinik in Zürich. Es geht also. In einer Umfrage unter ihren Mitgliedern hat die SBK-Sektion Zürich/Glarus/Schaffhausen mehrere Optionen aufgezeigt: von der Verlegung der Stempeluhren in die Garderobe über eine Zeitgutschrift bis zu den von den Umfrageteilnehmenden bevorzugten Kompensationstagen. Beim Versuch, die einfache Gleichung «Umkleidezeit = Arbeitszeit» durchzusetzen, geraten wir manchenorts in ein Sperrfeuer von juristischen Winkelzügen und unverhohlenen Drohungen.

Weil es bisher nicht üblich war

Das fängt damit an, dass die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zur Arbeitszeit nicht in allen Betrieben gelten – z. B. nicht in den Spitälern, die Bestandteil einer öffentlichen Verwaltung (Kanton, Gemeinde...) sind oder die von einem Zweckverband betrieben werden. Dort gilt öffentliches Personalrecht. Enthält dieses keine entsprechende Regelung, liegt eine sogenannte Gesetzeslücke vor, die die Gerichte füllen sollten. Wie? Eigentlich, indem auf bestehende Regelungen abgestellt würde. Wie eben die des Arbeitsgesetzes. Im Fall des Limmatalspitals haben sich die Richter etwas anderes einfallen lassen: Sie schmetterten die Klage der Angestellten mit einer sensationellen Begründung ab: Bis anhin sei es nicht üblich gewesen, die Umkleidezeit abzugelten. Also weiter so!

Das zweite Problem: Das Arbeitsgesetz sagt zwar, was als Arbeitszeit gilt – aber nicht, wie die Arbeitszeit abzugelten ist.

Deshalb kann z. B. für Bereitschaftsdienste ein tieferer Lohn vorgesehen werden. Bei der Umkleidezeit ist dies aber nicht zulässig, weil sie im Gegensatz zum inaktiven Teil von Pikettdiensten integrierender Bestandteil der eigentlichen Arbeit darstellt¹. Das dritte – und übelste – Problem: Für unser Gesundheitswesen geben wir sehr viel Geld aus – aber nur sehr wenig davon ist für das Pflegepersonal bestimmt. Deshalb sehen manche Arbeitgeber die Lösung darin, die Abgeltung der Umkleidezeit mit anderweitigen Kürzungen zu kompensieren: bei den Pausen, bei den Rapportzeiten, bei der Schichtlänge...

Sich ja nichts einbilden ...

Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes auf dem Rücken des Personals und zu Lasten der Pflegequalität umzusetzen: Das passt zu einem System und zu einer Politik, die das Personal, das die Gesundheitsversorgung sicherstellt, mit Klatschaktionen abspeist² und ihm unverblümt zu verstehen gibt, es solle sich auf seine Systemrelevanz ja nichts einbilden. Dagegen hilft nur eine massive Verbesserung der Abgeltung der Pflege, wie sie die Pflegeinitiative fordert.

¹ Andreas Petrik, «Ist Umkleidezeit Arbeitszeit?» in: *Pflegerecht* 2019 S. 147.

² Vgl. sinngemäss die Betrachtungen der amerikanischen Wirtschaftssoziologin Brooke Harrington im Gespräch mit Paula Scheidt, «Wir alle subventionieren das Leben von Superreichen», in: *Das Magazin*, 5. Juni 2021, S. 17.

Autor

Pierre-André Wagner ist Leiter des Rechtsdiensts des SBK, pierre-andre.wagner@sbk-asi.ch