



**Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und
Verwaltungsrecht**

vom 9. September 2020 (810 19 303)

Personalrecht

Forderung zur Vergütung von nichtbezogenen Pausen / Pausen als Arbeitszeit

Besetzung	Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Hans Furer, Markus Clausen, Daniel Häring, Kantonsrichterin Helena Hess, Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti
-----------	---

Beteiligte	A. ____, Beschwerdeführerin B. ____, Beschwerdeführerin C. ____, Beschwerdeführerin D. ____, Beschwerdeführerin E. ____, Beschwerdeführerin F. ____, Beschwerdeführerin
------------	--

alle vertreten durch Kathrin Bichsel, Advokatin

gegen

Kantonsspital Baselland, Rechtsabteilung, Mühlemattstrasse 24,
4410 Liestal, Beschwerdegegner

Betreff	Forderung zur Vergütung von nichtbezogenen Pausen (Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 31. Oktober 2019)
---------	--

A. Von 2011 bis Ende Januar 2016 wurde im Bruderholz-Spital eine neonatologische Überwachungsstation mit 4 bis 6 Betten geführt, welche eine umfassende Betreuung für Frühgeborene und kranke Neugeborene gewährte. A.____ trat per 1. Februar 2011, B.____, C.____, D.____ und E.____ traten per 1. Mai 2011 und F.____ trat per 1. April 2012 in die neonatologische Überwachungsstation ein. Alle sechs sind diplomierte Pflegefachfrauen mit jahrelanger Erfahrung auf dem Gebiet der Neonatologie, zwei davon verfügen zudem über den Fachausweis in Intensivpflege.

B. Nach etlichen Schreiben und Gesprächen beantragten die sechs Pflegefachfrauen, welche spätestens ab dem 29. November 2016 durch Georg Schürmann, Advokat, und spätestens ab dem 3. Dezember 2018 durch Kathrin Bichsel, Advokatin, vertreten waren, beim Kantonsspital Baselland mit Schreiben vom 27. September 2019, dass die Zeit sämtlicher Pausen vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2015 für die Nachtwachen, Spät- und Wochenenddienste, in welchen sie nachweislich alleine auf der Station gearbeitet hätten, als Arbeitszeit angerechnet werde.

C. Mit Verfügung vom 31. Oktober 2019 wies das Kantonsspital Baselland das Gesuch ab. Im Wesentlichen wurde die Abweisung damit begründet, dass stets die Möglichkeit bestanden habe, für die Zeit einer Pause eine Vertretung aus einer anderen Abteilung herbeizuholen. Dem Argument der Gesuchstellerinnen, dass die fachliche Qualifikation der zur Vertretung anwesenden Mitarbeitenden nicht genügend gewesen sei, könne nicht gefolgt werden. Des Weiteren wurde ausgeführt, dass die Gesuchstellerinnen das Stillzimmer freiwillig als Pausenraum gewählt hätten und es sich dabei nicht um eine Anweisung von Seiten des Arbeitgebers gehandelt habe. Das Stillzimmer habe nicht zum üblichen Arbeitsplatz gehört und die Gesuchstellerinnen hätten grundsätzlich die Möglichkeit gehabt, dort - Nottfälle vorbehalten - ihre Pausen ungestört zu verbringen. Dies gelte ebenso für die Mitnahme des Babyphones. Hätten sie - wie vorgegeben - eine Stellvertretung für die Pausenzeiten angefragt, hätten sie ohne Babyphon auch an einem anderen Ort am Standort Bruderholz ihre Pausen verbringen können. Des Weiteren hätten die Gesuchstellerinnen die unterbrochenen und damit nicht bezogenen Pausen melden können. Dies sei von ihnen auch gemacht worden, worauf die Pausenzeit nachträglich als Arbeitszeit gutgeschrieben worden sei.

D. Mit Eingabe vom 11. November 2019 erhoben die sechs Gesuchstellerinnen beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), gegen die Verfügung vom 31. Oktober 2019 Beschwerde und stellten folgende Rechtsbegehren:

"1. Die Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 31. Oktober 2019 sei in Bezug auf die Vergütung von nicht bezogenen Pausen während Nachtwachen, Spät- und Wochenenddiensten aufzuheben und es seien den Beschwerdeführerinnen 1 bis 5 rückwirkend ab 01. Januar 2012, resp. der Beschwerdeführerin 6 ab 01. April 2012, bis und mit Ende Dezember 2015 die nicht bezogenen Pausen zu vergüten. Demgemäss sei die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, der Beschwerdeführerin 1 CHF 2'637.30, der Beschwerdeführerin 2 CHF 4'047.00, der Beschwerdeführerin 3 CHF 4'508.20, der Beschwerdeführerin 4 CHF 7'116.05, der Beschwerdeführerin 5 CHF 3'228.30 sowie der Beschwerde-

führerin 6 CHF 3'428.20 zu bezahlen zzgl. Zins zu 5 % seit 01. Januar 2016. Eine Mehrforderung wird ausdrücklich vorbehalten.

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.
3. Es sei eine Parteiverhandlung durchzuführen.
4. Unter o/e- Kostenfolge."

In der Beschwerdebeurteilung vom 13. Januar 2020 machten die Beschwerdeführerinnen geltend, die Neugeborenen mit speziellen Bedürfnissen hätten rund um die Uhr über Monitore von speziell ausgebildetem Pflegefachpersonal überwacht werden müssen. Im Spätdienst, in der Nacht und den Wochenenddiensten hätten sie sich von niemandem ablösen lassen können, um ihre Verpflegungspausen in Ruhe verbringen zu können, da die Pflegepersonen der Wochenbettabteilung nebenan teilweise nicht in Kinderpflege ausgebildet gewesen seien und niemand die erforderliche Erfahrung in der Betreuung von Neugeborenen am Monitor besessen habe. Die Mitarbeitenden der neonatologischen Überwachungsstation hätten somit immer abrufbereit sein müssen, um innert Sekunden am Bett der Neugeborenen stehen zu können. Der ärztliche Leiter der Neonatologie des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) Prof. G.____ habe dies in der E-Mail vom 26. Juli 2016 bestätigt. Der eigentliche Pausenraum sei zu weit weg gewesen, um angemessen schnell reagieren zu können, und das Babyphon habe von der Distanz her nicht gereicht. Die Gesuchstellerinnen hätten diese Problematik mehrmals erfolglos an Teamsitzungen gegenüber ihrer Vorgesetzten thematisiert. Sie beantragten, es seien Dr. H.____, welcher die neonatologische Überwachungsstation im Kantonsspital Bruderholz geleitet habe, Prof. Dr. G.____ vom UKBB und I.____ vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK), Sektion beider Basel, als Zeugen zu laden. Des Weiteren führten die Beschwerdeführerinnen aus, dass der Beschwerdegegner letztmals mit Schreiben vom 2. Dezember 2019 einen Verjährungseinredeverzicht bis vorläufig 31. Dezember 2020 erteilt habe.

E. In seiner Vernehmlassung vom 13. März 2020 beantragte das Kantonsspital die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Zusammengefasst hielt es fest, das Stillzimmer sei durch die Beschwerdeführerinnen selbst als Pausenraum gewählt worden. Ebenso hätten sie selbst entschieden, keine Stellvertretungen für die Pausenzeit heranzuziehen. Selbst wenn der Stillraum als Pausenraum vorgegeben worden wäre, handle es sich bei diesem Raum nicht um den Arbeitsplatz, weshalb auch aus diesem Grund kein Anspruch auf Bezahlung der Pausen gegeben wäre. Zudem seien bei entsprechenden Meldungen nicht beziehbare Pausen und unterbrochene Pausen als Arbeitszeit angerechnet worden.

F. Mit Präsidialentscheid vom 19. Mai 2020 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Parteiverhandlung überwiesen und als Auskunftsperson Dr. H.____ geladen.

G. An der heutigen Parteiverhandlung nehmen teil von Seiten der Beschwerdeführerinnen A.____, C.____ und F.____ und deren Rechtsvertreterin, von Seiten des Beschwerdegegners J.____ als dessen Vertreterin und K.____, Leiterin HR Beratung beim Kantonsspital Baselland, sowie als Auskunftsperson Dr. H.____. Auf ihre Ausführungen wird, soweit notwendig, in den Erwägungen eingegangen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 i.V.m. § 25 des Spitalgesetzes (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 und Ziff. 18.4 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrags Kantonsspital Baselland/Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe der kantonalen Spitäler nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Da die Beschwerdeführerinnen Adressatinnen des angefochtenen Entscheids sind, ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung haben und die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die Beschwerde eingetreten werden.

2. Bei der Beurteilung der Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Die Beschwerdeführerinnen waren beim Kantonsspital Baselland angestellt. Nach § 26 Abs. 3 Spitalgesetz richteten sich, solange kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 Spitalgesetz abgeschlossen war, jedoch längstens bis vier Jahre ab Inkrafttreten des Spitalgesetzes, die Anstellungsbedingungen nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung und somit unter anderem nach dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 und der kantonalen Verordnung zur Arbeitszeit (ArbeitszeitVo) vom 4. Januar 2000. Am 1. Januar 2016 trat der GAV in Kraft. Die Beschwerdeführerinnen machen vor Kantonsgericht die Vergütung von nicht bezogenen Pausen für die Zeit vom 1. Januar 2012 (bzw. 1. Januar 2011; vgl. zum Forderungsbeginn die nachfolgende E. 8.4) bis 31. Dezember 2015 geltend, womit die bis Ende 2015 geltenden Bestimmungen der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung zur Anwendung kommen. Unbestrittenermassen kommen zudem die Bestimmungen über die Arbeitszeit und damit auch über die Pausen als Teil der Bestimmungen über den Gesundheitsschutz des Bundesgesetzes über

die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 zur Anwendung (vgl. zur Anwendbarkeit der Bestimmungen über die Arbeitszeit des ArG für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitäler: ANDREAS PETRIK, Ist Umkleidezeit Arbeitszeit? in: Pflege-recht 2019, S. 144 ff., S. 145).

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 Bereit-

schaftszeit 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 (STREIFF/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 instru-

iert 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 angelernt 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 Pflegendе 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 Pausenver-

vertretung 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 unglaublich 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 Stellenin-

haberin 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 Stellenbeschrieb 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 Pflegende aus der Wochenbettabteilung um Hilfe gebeten hätten. Zudem musste, wie auch im Stellenbeschrieb 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 Beschwerdefüh-

rerinnen 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 Zeitaussweise 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 Pikettdienste, 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 Be-

schwerdebegründung 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 auszusahlen.

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 Gerichtsbühren 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 **e r k a n n t** :

- ://:
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