

# Schrittmacherin

1  
Editorial

4-7  
Arbeitsrecht

2-3  
Erfahrungsbericht:  
15 Monate im Irak

8  
Im Bild mit Bildung



## Editorial

Die Erziehungsdirektion hat am 24. August 2004 via Medien informiert, welche Berufsschulen künftig diplomierte Pflegefachleute und welche Fachangestellte Gesundheit ausbilden sollen.

In der Region Bern-Mittelland will die Erziehungsdirektion die Ausbildung der Fachangestellten Gesundheit an die BFF (Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule) übergeben und die Diplomausbildung des ganzen Kantons in der Stadt Bern zentralisieren.

Die Pflegeverbände und einige Pflegeschulen akzeptieren dieses Vorgehen und die vorgesehenen Schulstrukturen nicht. Denn dieser Entscheid stösst die vom Regierungsrat im Dezember 2003 verabschiedeten Vorgaben des Konzepts «Neue Bildungssystematik» um.

Für die Lancierung des neuen Berufs Fachangestellte Gesundheit (FAGE) gab es verschiedene Argumente. Regierungsrat Samuel Bhend positionierte diesen Beruf als Zubringerfunktion für die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann an einer höheren Fachschule. Es sollte neben Gymnasium und Fachmittelschule ein «berufsgestützter» Weg geschaffen werden. Man ging davon aus, dass zwei Drittel der Fachangestellten Gesundheit in die Diplomausbildung einsteigen würden, womit genügend, nämlich 500 diplomierte Pflegefachpersonen, ausgebildet werden könnten.

Pflegekreise nahmen dieses Argument skeptisch auf, vor allem weil die Probleme, welche die Studie VAP «Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflegebereich» aufgezeigt hat, nicht gelöst werden: Es gibt zu wenig Stellen für Diplomierte, vor allem im Langzeitbereich. Es ist zu befürchten, dass die Diplomierten durch zu wenig qualifiziertes Personal ersetzt werden. Dies hätte einen verheerenden Qualitätsabbau zur Folge, der sich bereits heute abzeichnet.

Aufgrund der Zusicherung durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF), die Fachangestellte Gesundheit sei ein elementarer Schritt zur Lösung der Mangelsituation in der Diplompflege, liess sich die Pflege für das Projekt Fachangestellte Gesundheit gewinnen und investierte enorme Ressourcen für seine Umsetzung in den Betrieben und die Ausgestaltung der Berufsinhalte.

Die Motivation, sich weiterhin für den Umbau des Bildungssystems im Gesundheitsbereich einzusetzen, wird mit der unerwartet getroffenen Entscheidung massiv in Frage gestellt. Viele fühlen sich um ihren Einsatz betrogen.

Die Sektion Bern des SBK verlangt:

- Die Ausbildung der Fachangestellten Gesundheit muss wie geplant an den Berufsschulen für Pflege erfolgen (die Ausbildungsbetriebe sind alle im Pflegebereich: Spitäler, Spitex-Organisationen, Langzeiteinrichtungen).

- Die bestehenden Ausbildungsinstitutionen müssen, wie von der Erziehungsdirektion zugesichert, in das Entscheidungsverfahren einbezogen werden.
- Die Ausbildung der Diplompflege soll im Jahr 2005, wie im Entscheid des Regierungsrats vorgesehen, unabhängig von der Struktur (Trägerschaft, Rechtsform) auch in den Regionen starten.
- Die Ausbildung von mindestens 500 diplomierten Pflegefachpersonen muss sichergestellt werden, damit die Versorgung der Bevölkerung mit kompetenter und sicherer Pflege gewährleistet ist.

Unsere Vertreterinnen im Grossen Rat werden mit einer Motion dafür sorgen, dass die politische Auseinandersetzung in dieser zentralen Frage auch im Kantonsparlament stattfindet.

Als Berufsverband werden wir uns zusammen mit unseren Partnerverbänden für eine Lösung einsetzen, die eine gute und professionelle Pflege in Spitälern, Langzeiteinrichtungen und in der Spitex sicherstellt.

*Liliane Zurflüh, Geschäftsführerin*

## Erfahrungsbericht

# 15 Monate im Irak

Karin Hofmann, dipl. Pflegefachfrau und Sozialarbeiterin HFS, war im Auftrag des Internationalen Roten Kreuzes IKRK 15 Monate im Irak. Danach hat sie zwei Sommermonate in der Schweiz verbracht. Für die «Schrittmacherin» hat sie ihre Eindrücke geschildert. Im August ist sie nach Russland gereist, um sich für ihren nächsten Einsatz in Tschetschenien vorzubereiten.

Wie war das eigentlich? Dies ist momentan die meist gestellte Frage in meinem Leben, und meine Antwort darauf ist für alle Fragenden enttäuschend. Denn ich weiss darauf nichts zu antworten. Die Frage löst jedes Mal nur ein Schulterzucken meinerseits aus. Ja, wie war es eigentlich im Irak. Es war...

15 Monate habe ich im Irak gelebt. Oder gearbeitet, denn ausser Arbeiten gab es nicht viel, und trotzdem habe ich nie zuvor so intensiv gelebt wie in den vergangenen Monaten.

Der Irak ist weit weg von uns und unserem Leben in der Schweiz, und doch kennen alle den Irak. Alle wissen, wie es im Irak ist oder wie es sein sollte und was man tun müsste. Und wie die Zukunft Iraks aussehen sollte. Ich will mich nicht dazu äussern, ob der Krieg notwendig und gerechtfertigt war. Ich weiss nicht, ob der Krieg am Ende gut oder schlecht ist, ob die Iraker die Guten und die Amerikaner die Bösen sind.

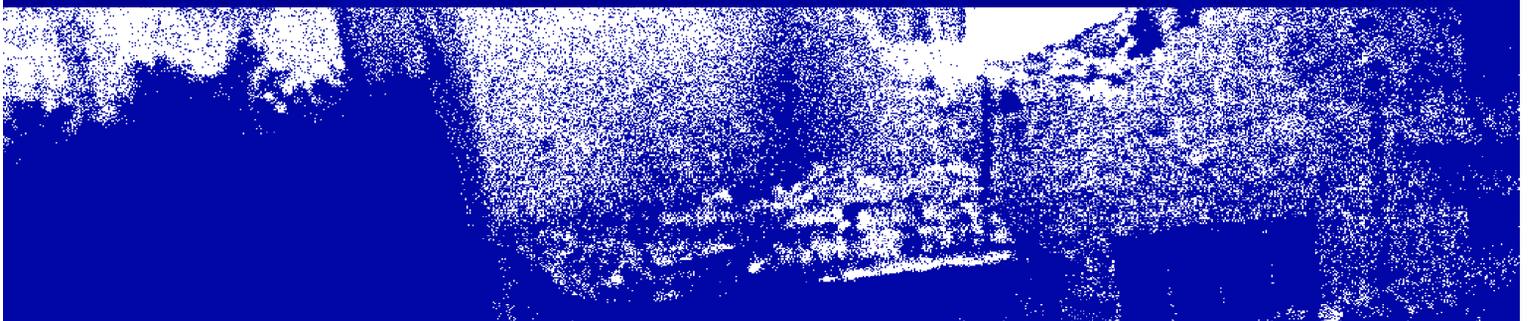
Alles, was ich erzählen kann, ist, wie mir im Sommer die Hitze bei 50 Grad ins Gesicht schlug, wie die Stimme des Muezzins jeden Morgen um vier Uhr in mein Schlafzimmer drang, wie der Brotverkäufer in seiner traditionellen weit geschnittenen kurdischen Hose und

im weissgrauen Turban früh morgens in der Strasse sein Brot auf einem hölzernen Karren anpries und wie der Polizist auf der Kreuzung lächelnd salutierte, wenn ich mit dem Landcruiser vorbeifuhr.

Ich kann erzählen, wie Augen mich anblickten, wenn sie von 30 Jahren Vernichtung, Krieg und Leid sprachen, von ethnischer Säuberung, Zerstörung, Umsiedlung und von 60 000 Toten durch Giftgas und 180 000 Vermissten.

Ich kann erzählen, wie Familienangehörige mit blossen Händen in Massengräbern nach Knochen und Fetzen von Kleidern ihrer verschollenen Väter, Söhne und Ehemänner suchten, und wie Frauen vor unseren Büros standen und darauf hofften, ihre Lieben nicht in Massengräbern, sondern irgendwo in einem Gefängnis wieder zu finden. Und von den Tränen in ihren Augen, wenn ich ihnen versichern konnte, dass ihre Väter, Söhne oder Ehemänner wohlauf seien und ich sie gesehen, mit ihnen gesprochen und das IKRK sie registriert hätte.

Ich kann erzählen, wie Gefangene in Einzelhaft versuchten, mich so lange wie möglich zurückzuhalten, um nicht wieder in der Einsamkeit der schmutzigen Zelle zu versinken und darauf warten zu müssen, was weiter mit ihnen geschieht.



Ich kann auch erzählen, wie ich manchmal vom Boden einer Gefängniszelle direkt an Sitzungen mit dem kurdischen Premierminister oder mit amerikanischen Offizieren oder mit dem Entsandten der UNO hastete und dazwischen kaum Zeit hatte, die Kleider und meine Notizen zu wechseln. Oder wie mich die Arbeit täglich neu herausforderte, wie ich mich in der ständigen Bedrohung und Belastung des Kriegs stets aufs Neue hinterfragen, meine Umgebung analysieren und mich mit meinen KollegInnen auseinandersetzen musste, mit denen ich nicht nur arbeitete, sondern auch auf engstem Raum wohnte und meine Freizeit verbrachte.

Ich kann auch erzählen, wie ich nachts aus lauter Müdigkeit nicht mehr aufwachte, wenn vor meinem Fenster geschossen wurde, sondern nur noch wahrnahm, wie eine Hitzewelle durch meinen Körper schoss, wie mein Herz schneller schlug, die Fluchtreaktion an mir abprallte und ich einfach weiterschlieft.

Und trotzdem fühlte ich mich im Irak oft zu Hause und war glücklich und zufrieden, ausgefüllt und dankbar über meine Aufgabe mittendrin im Geschehen.

Das war unsere Normalität. Die andere, die «normale» Normalität, war längst verschwunden. Hitze und Kälte, Jahreszeiten und Feiertage hatten ihre Bedeutung verloren.

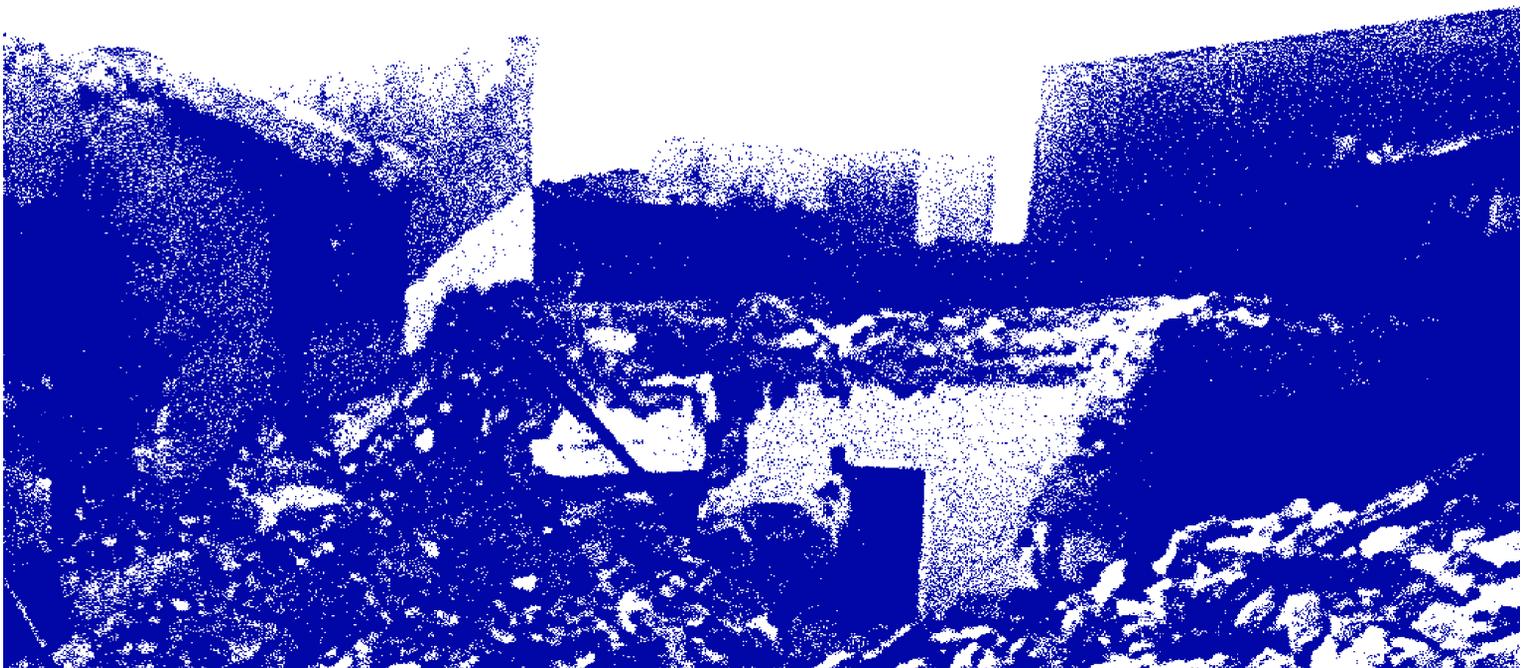
In den Jahren 2003 und 2004 15 Monate im Irak verbracht zu haben, empfinde ich zugleich als Privileg wie auch als Last. Als Privileg, in diesen weltbewegenden Momenten so nah am Geschehen gewesen zu sein und denen, die es dringend nötig hatten, Schutz und Unterstützung und oft einfach nur ein Stück Hoffnung und Menschlichkeit im Alltag des Kriegs übermittelt zu haben. Die 15 Monate sind aber auch eine Last. Ich habe die Destruktivität des Kriegs, die tägliche Gewalt und das Leiden hautnah miterlebt. Mit beidem muss ich fertig werden. Der Krieg im Irak ist ein Stück meiner ganz eigenen Geschichte geworden.

Und, wie war es im Irak? Eben. Es war.



*Karin Hofmann  
c/o IKRK  
19, avenue de la paix  
1202 Genf  
Schweiz*

Informationen über das  
Internationale Rote Kreuz:  
[www.icrc.org](http://www.icrc.org)



## Gesetz

# Alles was Recht ist

In letzter Zeit häufen sich bei unserem Beratungsdienst Anfragen zu den Anstellungsbedingungen. Sie betreffen vor allem die Themen Arbeitseinsatz und Arbeitsgesetz (Pikett, Arbeits- und Ruhezeiten). Mit diesem Artikel möchten wir die komplexe Situation zu diesem Thema beleuchten und an Beispielen wesentliche Aspekte aufzeigen.

Wir stellen fest, dass in den verschiedenen Bereichen Akut, Spitex und Langzeit die Folgen des Spardrucks auf die Arbeitnehmerinnen überwälzt werden. Die enorm hohe und flexible zeitliche Inanspruchnahme der Arbeitnehmerin scheint sich einzubürgern.

Die uns geschilderten Situationen und Praktiken gehen in Richtung kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit. Den Zeiteinsatz seiner Mitarbeiterinnen flexibel zu halten, ist für den Arbeitgeber die interessanteste Handhabung. So schiebt er das Risiko von Auftragschwankungen auf die Angestellten ab. Mitarbeiterinnen müssen rasch verfügbar sein, wenn die Nachfrage (Druck) vorhanden ist. Kann zu wenig Arbeit verteilt werden, werden die Mitarbeiterinnen wieder nach Hause geschickt. Minusstunden häufen sich an.

## 1. Beispiel

«Ich arbeite in einem Spital, dessen Leitung uns nach Hause schickt, wenn wir zu wenig Patienten haben. Dies gilt als Überstundenkompensation. Gleichzeitig müssen wir Pikettdienst leisten, damit bei Patienteneintritten – die jederzeit möglich sind – genügend Personal vorhanden ist.

Im Team fühlen wir uns zunehmend unter Druck gesetzt. Ich kann so meine Erholungszeit schlecht gestalten. Einerseits kompensiere ich, andererseits muss ich Pikett machen. Es ist eine Scheinkompensation für mich. Weil ich innerhalb von einer Stunde im Betrieb sein muss, bin ich an mein Haus gebunden.

Ist dies zulässig?»

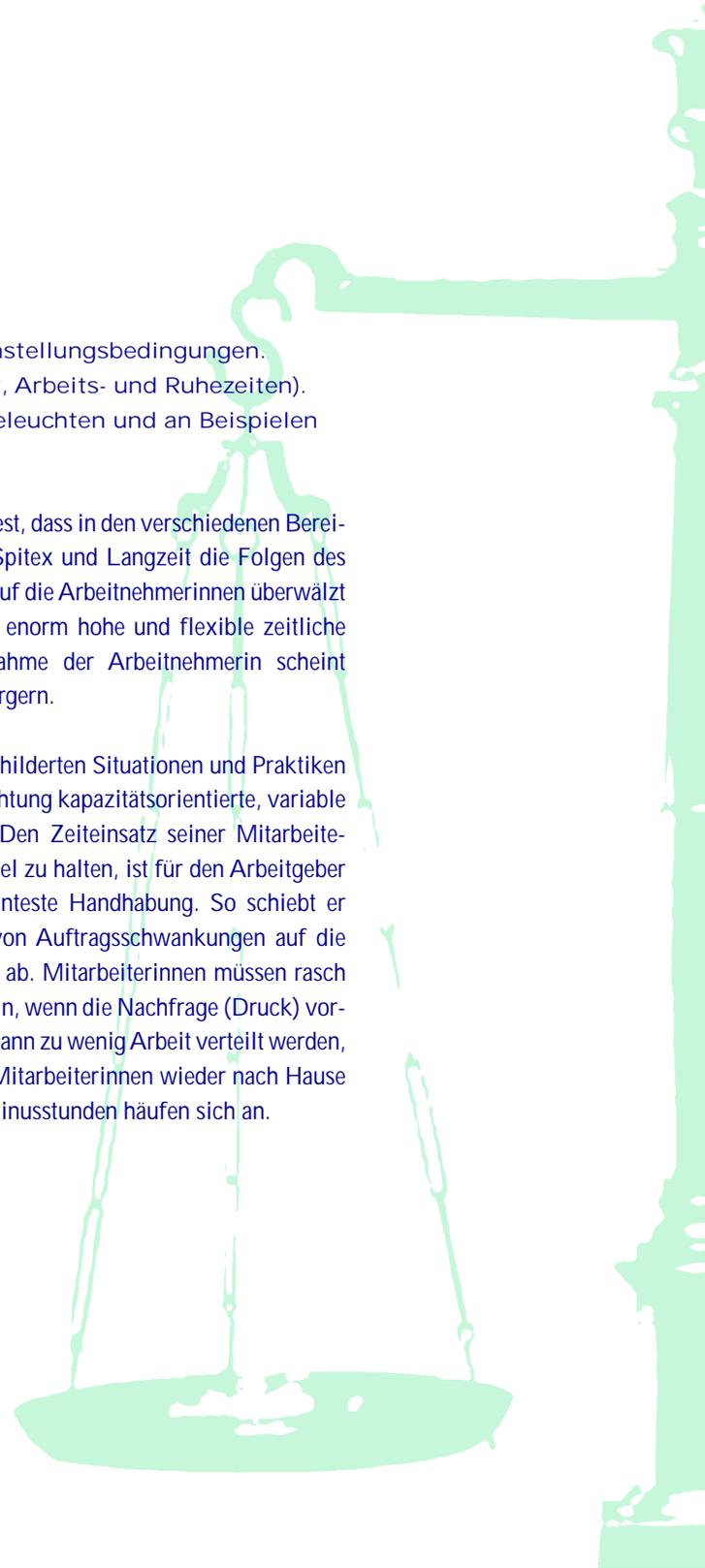
>> Stichworte Annahmeverzug, Überstunden- respektive Minusstundenregelung

## 2. Beispiel

«Neben meiner Tagesarbeit in einem Spitexbetrieb mit einem Beschäftigungsgrad von 80% bin ich häufig in der Nacht auf Pikett und muss innert 30 Minuten einsatzbereit sein. Für diesen Pikettdienst erhalte ich die Entschädigung von CHF 30.–. Pro Monat habe ich zusätzlich zur Tagesarbeit 12 Nächte Pikett. Allerdings kommt es in diesen Nächten sehr unregelmässig zu Arbeitseinsätzen; im vergangenen Jahr war es nur jede zehnte Nacht. Obwohl meine Einsatzbereitschaft nicht in kürzester Zeit erfolgen muss, fühle ich mich in meiner Freizeit eingeschränkt, kann z.B. weder einen Kinobesuch noch einen gemütlichen Abend bei Freundinnen planen.

Wie regelt das Arbeitsgesetz den Pikettdienst?»

>> Stichwort Pikett



Annahmeverzug, Überstunden-  
respektive Minusstundenregelung

Die Fragen beinhalten auch folgende Aspekte:  
Hat eine Pflegendе das Recht auf einen Dienstplan, d.h. auf einen planbaren Monatsablauf?  
Oder muss sie je nach Patientenanzahl einen kostenlosen «Dauerpikett» leisten?

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber zu wenig Arbeit zur Verfügung hat, um seine Angestellten zu beschäftigen?

Kann eine regulär angestellte Mitarbeiterin regelmässig bei niedrigem Arbeitsanfall gegen ihren Willen nach Hause geschickt werden?

Muss eine Arbeitnehmerin gegen ihren Willen Minusstunden eingehen, die dann bei Bedarf ohne Rückfrage durch Erhöhung der prozentualen Einteilung wieder eingefordert werden?

Das sollten Sie grundsätzlich wissen: Der Zeitfaktor ist ein wesentliches Element des Arbeitsvertragsverhältnisses. Da sich die Mitarbeiterin mit dem Arbeitsvertrag verpflichtet sich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, muss für sie abschätzbar sein, wann und in welchem Ausmass dies der Fall ist. Eine übermässige Bindung an den Betrieb, sei dies in Form von dauernder Rufbereitschaft, Überstundenkompensation während Rufbereitschaft oder hohe Anpassung an das Arbeitsvolumen, verstösst gegen die Persönlichkeitsrechte (nachzulesen im Obligationenrecht OR, Art. 328 und Art. 19 Absatz 2 sowie im Zivilgesetzbuch ZGB, Art. 27).

### 3. Beispiel

«Anfang dieses Jahres hat das Altersheim, bei dem ich angestellt bin, einen Abenddienst eingeführt. Er teilt die Arbeitszeiten wie folgt ein: 7.00–11.00/17.45–22.00 Uhr. Am nächsten Tag beginnt die Arbeit wieder um 7.00 Uhr. Da wir zur Zeit abends sehr viel Arbeit zu verrichten haben und es meist etwas später wird als 22.00 Uhr, bin ich am Morgen danach immer sehr müde. Bis ich jeweils schlafe, wird es mindestens 24.00 Uhr, und um 6.00 Uhr muss ich bereits wieder aufstehen.

Muss ich am Morgen um 7.00 Uhr bei der Arbeit sein, wenn ich bis 22.00 Uhr arbeite?»

>> Stichwort Ruhezeit

Die gesetzlichen Grundlagen sind nicht sehr griffig. Ein Gesetzestext im Arbeitsvertragsrecht basiert auf dem Ermessensspielraum. Dieser ist für die Rechtsprechung durchaus sinnvoll, für die individuellen Problemsituationen im Alltag aber zu wenig eindeutig.

Obschon der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden der Flexibilisierung des Betriebs Grenzen setzt, lassen sich in den gesetzlichen Grundlagen selten konkrete Antworten auf diese Fragen finden.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitsvertrag mit seinen integrierten Bestandteilen (Personalreglement, Dienstreglement etc.) das Arbeitsverhältnis; diese sind juristisch verbindlich. Bei Unklarheiten muss die Antwort zum konkreten Einzelfall zuerst immer im Vertrag gesucht werden. Dieser regelt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Rechte und Pflichten.

### Annahmeverzug

Grundsätzlich gilt im Arbeitsverhältnis Arbeit gegen Lohn. Das Gesetz formuliert einige Ausnahmen: zum Beispiel die Lohnfortzahlung trotz fehlender Arbeitsleistung.

Eine fehlende Arbeitsleistung kann von der ArbeitnehmerIn oder vom Arbeitgeber verursacht werden.

Liegt das Arbeitshindernis beim Arbeitgeber, sind folgende drei Fallgruppen möglich: der Annahmeverzug, die Betriebsstörung und der Rückstand bei der Lohnzahlung. Nur die beiden erstgenannten sind in unserem Zusammenhang relevant.

Der Annahmeverzug bedeutet, dass der Arbeitgeber zum Beispiel «die Annahme der vom Arbeitnehmer gehörig, d.h. vertragsmässig angebotenen Arbeitsleistung» verweigert. Ein Beispiel dazu: Der Arbeitgeber lässt den Arbeitnehmer die Stelle gar nicht antreten, verweigert ihm den Zutritt zum Betrieb, holt ihn an der Sammelstelle nicht ab oder weist ihm keine Arbeit zu. In diesen und ähnlichen Fällen ist der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet, das heisst zu Lohn ohne Nachholpflicht.

Die Arbeitsleistung vertragsmässig anbieten meint meistens das Erscheinen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass die geschuldete Arbeit tatsächlich geleistet werden kann.

Neben dem Annahmeverzug kann eine Betriebsstörung das effektive Arbeiten auch verunmöglichen. Unter Betriebsstörung sind zum Beispiel Stromausfall, Brand, ungünstige Witterung, chronischer Personalmangel, Rezession, Ressourcenmangel oder Entzug von Subventionen zu verstehen. In diesen Situationen gilt das Gleiche wie beim Annahmeverzug, obwohl den Arbeitgeber kein direktes Verschulden trifft. Das heisst, der Lohn ist für die ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen. Das ist im OR zwar nirgends ausdrücklich geregelt, die Juristinnen beziehen sich aber auf den Annahmeverzug (Arbeitgeber kann keine Arbeit anbieten) und begründen den Sachverhalt damit, dass eine Betriebsstörung zum Unternehmerrisiko gehört.

### Überstunden/Minusstunden

Voraussetzungen für Überstundenarbeit sind betriebliche Notwendigkeit, Zumutbarkeit und die Einhaltung der Schutzregeln des Arbeitsgesetzes. Wenn alle drei Bedingungen erfüllt sind, darf der Arbeitgeber Überstunden verlangen. Diese drei Voraussetzungen werden näher beschrieben.

Was heisst betriebliche Notwendigkeit, was Zumutbarkeit?

Nicht betriebsnotwendig sind Überstunden besonders dann, wenn sie

- ohne grössere Schwierigkeiten während der normalen Arbeitszeit der darauf folgenden Tage erledigt werden könnten;
- nicht den betrieblichen, sondern privaten Interessen des Arbeitgebers dienen;
- nur angeordnet wurden, um die Mitarbeiterin zu schikanieren.

Unzumutbar sind Überstunden, wenn

- sie die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin übersteigen;
- oder die privaten Interessen der Mitarbeiterin höher einzuschätzen sind als das Betriebsinteresse.

Überstunden müssen unter Einhaltung der Vorschriften zu Arbeit- und Ruhezeit des Arbeitsgesetzes geleistet werden. Im umgekehrten Fall von Minusstunden gelten dieselben Regeln wie für Überstunden.

### Weisungsrecht

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber Weisungsrecht. Dieses ergibt sich aus der Arbeits- und Treuepflicht. Daraus folgernd dürfen Weisungen erteilt werden, welche innerhalb des Pflichtensfelds liegen.

Die Grenzen dieser Weisungsbefugnis werden im Gesetz sehr ähnlich formuliert wie bei der Eingrenzung der Überstundenarbeit.

Weisungen müssen unter Beachtung anderer Rechtsquellen (Vertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Betriebsordnung, Arbeitsgesetz etc.) liegen, sie müssen zumutbar sein, und sie dürfen die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin nicht verletzen. Natürlich geht man dabei von rechtlich formulierten, also objektiven Gesichtspunkten aus.

Das Gesetz erlaubt die Verweigerung von unzulässigen Weisungen.

### Arbeitsgesetz/Pikett sowie Arbeits- und Ruhezeiten

Beim Pikettdienst hält sich die Arbeitnehmerin ausserhalb der normalen Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit: für die Behebung von Störungen, Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse. Grundsätzlich meint das Gesetz also Sonder-situationen. Im Gesundheitswesen sind die Piketteinsätze keine Ausnahme, sondern Normalfall.

Pikettdienste dürfen nicht dazu missbraucht werden, andauernde Personalengpässe auszugleichen, Nacht- oder reguläre Schichten zu umgehen.

Den Pikettdienst gibt es in zwei Formen: Den Pikett in Arbeitsbereitschaft und den Pikett in Rufbereitschaft.

Die Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass eine Arbeitnehmerin maximal innerhalb von 30 Minuten einsatzbereit ist. In diesem Fall gilt die ganze Pikettdauer als Arbeitszeit und wird normal entlohnt und zwar unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin sich im Betrieb oder zu Hause aufhält.

Die Rufbereitschaft bedeutet, dass sich die Arbeitnehmerin zu Hause für einen eventuellen Arbeitseinsatz zwar bereithält, dass sie aber erst nach mehr als 30 Minuten am Einsatzort sein muss. Dies bindet sie weniger an den Betrieb wie bei der Arbeitsbereitschaft, sie kann sich aber trotzdem nicht frei bewegen. Die Freizeitgestaltung und die Erholungsmöglichkeit sind eindeutig eingeschränkt. Bei dieser Form des Piketteinsatzes werden die Wegzeit und der effektive Arbeitseinsatz gleich entlohnt wie die normale Arbeitszeit. Die restliche Zeit wird meist pauschal vergütet und ist vertraglich geregelt. Die Beeinträchtigung des Privatlebens ist auch bei Rufbereitschaft gross.



**Rechtliche Fragen** können oft nicht eindeutig beantwortet werden. Gesetz, Recht und Rechtsprechung bewegen sich immer im Kontext der gesellschaftlichen – sich wandelnden – Normen und Werte, der politischen und wirtschaftlichen Realitäten sowie subjektiv-persönlichen und ethischen Vorstellungen. Hinzu kommen der Ermessensspielraum des Gesetzes und die Interpretationen der Anwälte und Richter. Im Arbeitsrecht haben wir zwar Instrumente zur Durchsetzung der gesetzlichen Grundlagen zur Verfügung, sie sind aber leider nicht so eindeutig wie zum Beispiel die Verkehrsregeln.

Konflikte müssen auf verschiedenen Ebenen angegangen werden: in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, juristisch und politisch.

Der SBK setzt sich gemeinsam mit seinen Mitgliedern für gute und faire Anstellungsbedingungen ein. Als Fachfrauen informieren und beraten wir Sie, wenn nötig mit Unterstützung einer Juristin. Denn das Arbeitsgesetz gilt auch für die Betriebe im Gesundheitswesen!

Detailliertere Informationen finden Sie in unseren sechs Merkblättern. Sie sind auf [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch) hinterlegt oder können in Form einer grafisch ansprechenden Broschüre bestellt werden (Themen: Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Lohn; Verantwortlichkeit am Arbeitsplatz; Arbeitszeit, Ruhezeit und Weiterbildung; Teilzeitarbeit; Schwangerschaft und Mutterschaft).

### Antworten zu den vorgängig gestellten Fragen:

#### 1. Beispiel

Alle erwähnten Aspekte des Persönlichkeitschutzes, Mass der Bindung an den Betrieb, Zumutbarkeit, Möglichkeit einer besseren Organisation, Annahmeverzug etc. müssen gegeneinander abgewogen werden. Was rechtlich richtig oder falsch ist, also was der Arbeitgeber darf und was nicht, würde erst der Richter abschliessend für den konkreten Einzelfall beurteilen.

Es ist nicht anzunehmen, dass der beschriebene Einsatz von einem Gericht geschützt würde.

Die Organisation des Privat- und Familienlebens dient im Beispiel auf unzumutbare Weise den Betriebsinteressen.

Zuerst muss der Verhandlungsweg eingeschlagen, danach ein rechtliches Vorgehen erwogen werden.

#### 2. Beispiel

Für die Einsatzplanung des Pikettdienstes ist ein Zeitraum von vier Wochen massgebend.

Dabei ist die Anzahl pro Monat beschränkt auf sieben Tage. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboden werden. Ausnahmen sind zwar möglich, aber streng geregelt.

#### 3. Beispiel

Der Zeitpunkt, wann eine Arbeitnehmerin den Betrieb verlassen kann, ist juristisch relevant. Hingegen nicht, um welche Zeit sie tatsächlich zu Bett geht. Überstunden müssen in die Berechnung der Arbeitszeit miteinbezogen werden.

Den Arbeitnehmern ist grundsätzlich eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Für Spitäler, Kliniken und Heime gilt folgende Sonderregelung: Die Ruhezeit darf ausnahmsweise

- entweder einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, wenn sie durch eine verlängerte Ruhezeit gewährt wird, damit innerhalb von zwei Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von elf Stunden garantiert ist;
- oder für erwachsene Arbeitnehmende mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen zwölf Stunden beträgt.

Diese Sonderregelung gilt jedoch nicht für die Spitex.

Die Arbeitnehmerin darf am Morgen um 7.00 Uhr nur dann eingesetzt werden, wenn die Bedingungen der Ausnahmeregelung erfüllt sind. Ansonsten gilt eine Ruhezeit von 11 Stunden.

Anzeige

# Erfahrung kann man nicht kaufen. Aber fair entlöhnen.



## am 28. 11.: NEIN zum Lohn-Bschiss! JA zum Volksvorschlag!

Aktionskomitee für ein gerechtes Lohnsystem > Postfach 533 > 3000 Bern 8 > volksvorschlag@pobox.ch



## Im Bild mit Bildung

**SBK-TAGUNG**  
Psychisch kranke Menschen sind überall  
Umgang mit psychisch kranken Menschen im Spital, in der Spitex und im Langzeitbereich – mit Buch-Vernissage.

17. November 2004  
ReferentInnen: Christoph Abderhalden, Helena M. Roth, Jan Henk Kerssies, Erich Rohrbach, Loretta Giacomuzzi und Peter Rieder  
Kursort: Hörsaal Ettore Rossi, Kinderklinik, Inselspital, Bern

**Begleitung trauernder Eltern**  
4. November 2004  
Kursleitung: Franziska Maurer  
Kursort: Ausbildungszentrum Insel, Bern

«Konflikte in der Praktikumsbegleitung»  
Hilfreiche Lösungsansätze  
9. Dezember 2004  
Kursleitung: Franziska Siegenthaler-Blaser und Verena Aebi Meister  
Kursort: Ausbildungszentrum Insel, Bern

**Pflege von depressiven Menschen in der Spitex**  
Umgang mit Suizidalität  
10. Dezember 2004  
Kursleitung: Iris Perle  
Kursort: Ausbildungszentrum Insel, Bern

**Phytotherapie – mögliche Anwendungen in der Pflege**  
15.+16. Dezember 2004  
Kursleitung: Brigitte-Rose Müller  
Kursort: Ausbildungszentrum Insel, Bern

Anmeldung, Detailprogramme und weitere Informationen:  
SBK Sektion Bern  
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern  
Tel. 031 380 54 64  
E-Mail: [bildung@sbk-be.ch](mailto:bildung@sbk-be.ch)  
[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

## Suchen Sie eine Stelle?

Melden Sie sich bei uns:  
Telefon 031 380 54 60  
E-Mail: [stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch) oder  
klicken Sie sich ins Internet: [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

Aktuell:  
Attraktive Stellenangebote im Langzeitpflegebereich in verschiedenen Regionen des Kantons Bern.

## Haben Sie eine Stelle anzubieten?

Für Betriebe besteht die Möglichkeit, auf unserer gut besuchten Homepage [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch) ein Inserat zu platzieren. Bereits ab CHF 100.– sind Sie dabei. Melden Sie sich bei uns, der kompetenten Stellenvermittlung für Pflegefachleute:

SBK Stellenvermittlung  
Monbijoustrasse 30  
3011 Bern  
Fon 031 380 54 60  
Fax 031 380 54 74  
E-Mail: [stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch)

## IG BerufsschullehrerInnen und ExpertInnen

Die IG (Interessengruppe) hat sich an einer Veranstaltung zu bildungspolitischen Themen im 29. April 2004 gebildet, um sich aktiv mit der Zukunft der Qualität in der Pflege und in der Bildung auseinanderzusetzen. Die BerufsschullehrerInnen und ExpertInnen sind von den Umwälzungen in der Ausbildung stark betroffen. Die IG wird aktiv zu bildungs- und berufspolitischen Themen Stellung nehmen.

Sie hat sich folgende Ziele gesetzt:

- LehrerInnen und ExpertInnen sind über die bildungspolitische und berufspolitische Entwicklung informiert
- LehrerInnen und ExpertInnen nehmen Einfluss in kantonalen Gremien und Vernehmlassungen
- Die Qualität der Pflege kann erhalten und gefördert werden

Die Themenschwerpunkte für das Jahr 2004 sind:

- Umsetzung NBS (Neue Bildungssystematik)
- Schulstrukturen (tertiäre Ausbildung, Sekundarschule II)
- Zukünftige Anstellungsbedingungen der BerufsschullehrerInnen Pflege
- Schwerpunktbildung in der tertiären Ausbildung
- Weitere berufspolitische Themen

Die IG freut sich über weitere Mitglieder.

Kontakte:

Mehran Waeber, Tel. 031 300 91 50  
SBK Sektion Bern, Tel. 031 380 54 64

### Impressum

**Adresse:**  
SBK Sektion Bern  
«Schrittmacherin»  
Monbijoustrasse 30  
3011 Bern  
Tel. 031 380 54 64  
Fax 031 380 54 74  
E-Mail:  
[verband@sbk-be.ch](mailto:verband@sbk-be.ch)  
[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

**Redaktion:**  
Liliane Zurflüh  
**Journalistische Mitarbeit:**  
Alice Baumann  
**Auflage:**  
6500 Ex.  
Geht an Mitglieder SBK  
Sektion Bern und  
Interessierte aus  
Gesundheit und Pflege

**Erscheinungsfrequenz:**  
4x pro Jahr

**Bestellen bei:**  
SBK Sektion Bern  
«Schrittmacherin»  
Tel. 031 380 54 64

**Gestaltung:**  
in flagranti  
Werbeagentur  
3250 Lyss  
[www.inflagranti.ch](http://www.inflagranti.ch)

Druck:  
Ediprim AG  
2501 Biel  
gedruckt auf Edelweiss:  
Altpapieranteil 90%