

BGer 2C_308/2008 vom 5. März 2009

Bundesgericht, 2009-03-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2C_308_2008

FR: TF 2C_308/2008 du 5 mars 2009

IT: TF 2C_308/2008 del 5 marzo 2009

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des sie belastenden angefochtenen Entscheids gemäss Art. 89 Abs. 1 BGG beschwerdebefugt. Die ehemaligen Angestellten, die sich schon am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt hatten und vor Bundesgericht Abweisung der Beschwerde beantragen, sind als Beschwerdegegnerinnen zu behandeln. Angesichts ihres Interesses am Verfahrensausgang können sie auch am bundesgerichtlichen Verfahren teilnehmen, zumal diese Auswirkungen auf Ansprüche haben kann, die auf die Zeit des Bestehens ihrer Arbeitsverhältnisse zurückgehen und weiterhin geltend gemacht werden können.

E. 2

Der privatrechtlich geführte Klinikbetrieb der Beschwerdeführerin sowie das erwähnte Nachtdienstpersonal fallen unbestrittenermassen in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (vgl. Art. 1-3 ArG ; Urteil des Bundesgerichts 2P.251/2001 vom 14. Juni 2002 E. 4, in: ZBl 104/2003 S. 97).

E. 3.1

Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen (Art. 17b Abs. 1 ArG). Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von zehn Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden (Art. 17b Abs. 2 ArG). Die erwähnte Ausgleichsruhezeit ist gemäss Art. 17b Abs. 3 ArG nicht zu gewähren, wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet (lit. a), oder die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche (Vier-Tage-Woche) beschäftigt wird (lit. b), oder den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden (lit. c).

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, das zu beurteilende Nachtdienstmodell der Klinik X. _____ entspreche klar den gesetzlichen Vorgaben des Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG . Es bestehe kein Wechselschichtbetrieb zwischen Tag- und Nachtdienst. Die dauernd Nachtdienst Leistenden würden höchstens an vier Nächten und maximal 36 Stunden pro Woche beschäftigt. Soweit die Vorinstanz die Erfüllung zusätzlicher Anforderungen verlange, damit kein Zeitzuschlag zu gewähren sei, erweise

sich ihr Entscheid als bundesrechtswidrig.

E. 4

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat, und wendet das Recht - unter Vorbehalt von Art. 106 Abs. 2 BGG - von Amtes wegen an (Art. 105 Abs. 1 und 106 Abs. 1 BGG). Es ist weder an die in der Beschwerde vorgetragene Begründung der Rechtsbegehren noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden. Es kann eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen oder aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen (BGE 134 III 102 E. 1.1 S. 104; 133 IV 150 E. 1.2 S. 152).

E. 5.1

Der Gesetzgeber hat Nachtarbeit grundsätzlich verboten (Art. 16 ArG). Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass Nachtarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit, das familiäre und das soziale Leben hat. Während der Nachtschicht lebt der Mensch gegen den biologischen Rhythmus, der auf Aktivität am Tag und Erholung in der Nacht ausgerichtet ist. Das hat langfristig gesundheitliche Probleme zur Folge. In Mitleidenschaft gezogen wird auch der familiäre Bereich durch den Zwang, auf die Ruhebedürfnisse des Nachtarbeit leistenden Familiengliedes tagsüber Rücksicht zu nehmen; überhaupt gibt es einen gemeinsamen Lebensrhythmus der Familie nicht mehr, was nicht nur zusätzliche Arbeit bei der Organisation des familiären Lebens bewirkt, sondern vor allem auch die Pflege mitmenschlicher Beziehungen innerhalb der Familie nachhaltig beeinträchtigt. Noch schwieriger wird die Teilnahme am öffentlichen Leben; soziale Isolierung kann die Folge sein (vgl. Botschaft vom 2. Februar 1994 über die Änderung des Arbeitsgesetzes, BBl 1994 II 157 ff., insb. S. 163 f. Ziff. 114.31; BGE 116 Ib 270 E. 4a S. 274 f.; Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft [seco] zum Arbeitsgesetz, 3. Überarbeitung 2007/2008, Allgemeines zu Art. 30 ArGV 1, 130-1; ausführlich und mit weiteren Hinweisen: Daniel Soltermann, Die Nacht aus arbeitsrechtlicher Sicht, 2004, S. 49-109).

E. 5.2

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit werden daher nur unter besonderen Voraussetzungen bewilligt (vgl. Art. 17 ArG und Art. 27 ff. der Verordnung 1 des Bundesrates vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1; SR 822.111]). Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten und muss mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG). Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt, darf die tägliche Arbeitszeit unter Voraussetzungen, die durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen (Art. 17a Abs. 2 ArG). Der Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit bedarf des Einverständnisses der betroffenen Arbeitnehmer (vgl. Art. 25 ArG und Art. 30 ArGV 1 mit weiteren Anforderungen). Für Kliniken, Krankenanstalten und Heime gelten gemäss Art. 27 ArG in Verbindung mit Art. 15 f. der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) einige Sonderbestimmungen für Nachtarbeit: Demnach dürfen Arbeitnehmer ohne behördliche Bewilligung in der Nacht beschäftigt werden (Art. 4 Abs. 1 ArGV 2); dabei darf die tägliche Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden bis zu zehn Stunden betragen, wenn ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit darstellt und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist (Art. 10 Abs. 2 ArGV 2

).

E. 6.1

Zusätzlich zu den erwähnten Regelungen haben sämtliche vom Arbeitsgesetz erfassten Arbeitgeber den Arbeitnehmern für Nachtarbeit entweder einen Lohnzuschlag oder eine sog. Ausgleichsruhezeit nach Art. 17b Abs. 1 und 2 ArG zu gewähren. Namentlich wegen der negativen gesundheitlichen Auswirkungen ist denjenigen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend und nicht nur in den Randstunden Nachtarbeit erbringen, eine zeitliche Kompensation und nicht bloss ein - finanzieller - Lohnzuschlag auszurichten (vgl. BBl 1994 II 181).

E. 6.2

Auf den Zeitzuschlag wollte das Parlament anlässlich einer Gesetzesrevision zwar zunächst verzichten. Die entsprechende Vorlage wurde jedoch in einer Referendumsabstimmung vom 1. Dezember 1996 deutlich verworfen. In der Folge wurde der Zeitzuschlag für Nachtarbeit, den der Bundesrat in seiner Botschaft vom 2. Februar 1994 ursprünglich vorgesehen hatte, wieder aufgenommen. Dabei bestand weitgehende Einigkeit, dass die Arbeitnehmer für Nachtarbeit auf jeden Fall eine Kompensation erhalten sollen (vgl. Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats vom 17. November 1997 zur Revision des Arbeitsgesetzes, BBl 1998 1394 ff., insb. S. 1395 und 1397; Beratungen des Parlaments in AB 1997 N 2785 ff. und AB 1998 S 185 ff.). In Bezug auf den Zeitzuschlag sieht das Arbeitsgesetz denn auch keine Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern vor (vgl. Art. 27 ArG).

E. 6.3

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates schlug in ihrem Bericht vom 17. November 1997 - anders als noch der Entwurf des Bundesrates in BBl 1994 II 210 - mit Art. 17b Abs. 3 ArG allerdings Abweichungen vom Zeitzuschlag nach dem vorangehenden Abs. 2 vor (BBl 1998 1402 und 1412). Diese wurden abgesehen von einer Präzisierung im Einleitungssatz wörtlich ins Gesetz übernommen (vgl. AB 1997 N 2806; Berichterstatter Brändli in AB 1998 S 188). Damit sollte aber nicht auf jegliche Kompensation von Nachtarbeit verzichtet werden. Vielmehr wurde bei den Modellen nach Art. 17b Abs. 3 ArG davon ausgegangen, dass sie weniger belastend sind als übliche Arbeitszeitsysteme mit der Gewährung des Zeitzuschlages nach Abs. 2 dieser Bestimmung (erwähnte Wegleitung des seco, Allgemeines zu Art. 32 ArGV 1, 132-1; Jean-Fritz Stöckli/Daniel Soltermann, in: Thomas Geiser et al., Stämpflis Handkommentar zum Arbeitsgesetz, 2005, N. 5 zu Art. 17b ArG).

Vom erwähnten Zeitzuschlag kann demnach abgesehen werden, wenn in einem Betrieb ein fortschrittliches Arbeitszeitsystem besteht, das namentlich dem Gesundheitsschutz der Nachtarbeitenden hinreichend Rechnung trägt, wodurch der Ausgleich nach Art. 17b Abs. 2 ArG entbehrlich wird. Der Gesetzgeber sieht dies namentlich dann als erfüllt an, wenn nur in einer Vier-Tage-Woche gearbeitet wird (Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG). Wie das seco in seiner Wegleitung festhält, haben wissenschaftliche Untersuchungen aufgezeigt, dass höchstens vier Nachtschichten in Folge Gewähr dafür bieten, dass es bei den Betroffenen nicht zu einem grösseren Schlafdefizit kommt (vgl. erwähnte Wegleitung des seco, Allgemeines zu Art. 30 ArGV 1, 130-1).

E. 7

Das Verwaltungsgericht stützt seinen Entscheid neben Art. 17b ArG auch auf Art. 32 Abs. 1 und 2 ArGV 1. Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, in der letztgenannten Bestimmung würden in unzulässiger Weise zusätzliche Anforderungen gestellt, damit vom Zeitzuschlag gemäss Art. 17 Abs. 2 ArG abgesehen werden könne.

E. 7.1

Gemäss Art. 32 Abs. 1 ArGV 1 ist der Zeitzuschlag nur dann nicht nach Art. 17b Abs. 3 lit. a und b ArG geschuldet, wenn ein Betrieb ein betriebliches Arbeitszeitsystem aufweist, dessen wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer entweder 35 Stunden - Pausen eingeschlossen - bei der auf sieben Stunden im Durchschnitt verkürzten Schichtdauer (lit. a) oder 36 Stunden - Pausen abgezogen - im Fall der Vier-Tage-Woche (lit. b) nicht übersteigt. Betrieblich ist ein Arbeitszeitsystem, wenn dieses "für den ganzen Betrieb oder einen klar davon abgrenzbaren Betriebsteil integral Anwendung findet" (Art. 32 Abs. 2 ArGV 1).

E. 7.2

Demnach wird in Bezug auf Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG zunächst verlangt, dass bei der Vier-Tage-Woche nicht mehr als 36 Arbeitsstunden gearbeitet werde. Die in dieser Norm nicht explizit genannte Beschränkung auf 36 Stunden findet ihre gesetzliche Stütze namentlich in Art. 17a ArG (tägliche Arbeitszeit von maximal neun Stunden). Diese Stundenzahl wird von der Beschwerdeführerin für die Nachtarbeiter eingehalten und ist auch nicht bestritten.

Zusätzlich wird gemäss Art. 32 Abs. 1 ArGV 1 vorausgesetzt, dass die erwähnte maximale Arbeitszeit ein Vollzeitpensum darstellt und insoweit ein betriebliches Arbeitszeitsystem besteht. Während sich die Vorinstanzen zur erstgenannten Voraussetzung nicht äussern, verneinen sie das Vorliegen eines betrieblichen Arbeitszeitsystems. Ihrer Auffassung nach gelte das Arbeitszeitmodell des Nachtdienst leistenden Pflegepersonals weder im ganzen Betrieb noch in einem klar abgrenzbaren Betriebsteil, weil das 100%-Pensum für das Pflegepersonal des Tagdienstes bei 40 Stunden - bei sechs Diensten auf sieben Tage - liege und in der Psychologie, der handlungsorientierten Therapie sowie in den übrigen Bereichen 42 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet werde. Sowohl örtlich wie auch funktionell würden sich die Aufgaben des Pflegedienstes bei Tag und Nacht nicht in einem Masse unterscheiden, dass von voneinander abgrenzbaren Betriebsteilen gesprochen werden könne.

E. 7.3

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG nur dann greift, wenn die Nachtdienst leistenden Personen, die an vier Tagen in der Woche 36 Stunden arbeiten, als Vollzeitangestellte gelten bzw. behandelt werden (erwähnte Wegleitung des seco, zu Art. 17b Abs. 3 ArG , 017b-2 und 3, sowie Allgemeines zu Art. 32 ArGV 1 , 132-1; Roland A. Müller, Arbeitsgesetz, 6. Aufl. 2001, zu Art. 17b Abs. 3 ArG , S. 94; Daniel Soltermann, a.a.O., S. 202; Jean-Fritz Stöckli/Daniel Soltermann, a.a.O. in Stämpflis Handkommentar, N. 5 zu Art. 17b ArG ; vgl. auch Nationalrätin Hubmann, Berichterstatterin Maria Roth und Bundesrat Delamuraz in AB 1997 N 2805 f.). Zwar wird das nicht explizit im Gesetz erwähnt, sondern nur in der Verordnungsbestimmung. Würde es sich bei den genannten Mitarbeitern wegen der Limitierung der Arbeitszeit auf 36 oder weniger Stunden nur um Teilzeitangestellte handeln, hätte dies aber zur Folge, dass sie zur Erreichung einer Vollzeitbeschäftigung

zusätzlich arbeiten müssten; dann hätten sie nicht die in Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG vorgesehene Ruhezeit von drei ganzen Tagen als Ausgleich für die Nachtarbeit und somit keine "Vier-Tage-Woche" im Sinne dieser Bestimmung; zudem käme ihre wöchentliche Gesamtarbeitszeit der gewöhnlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von in casu 40 oder 42 Wochenstunden für Tagesarbeit nahe; mithin würde es an einem angemessenen Ausgleich fehlen, wenn ihnen in diesem Fall auch derjenige nach Art. 17b Abs. 2 ArG versagt wäre. Ein solches Ergebnis ist mit Art. 17b Abs. 3 ArG gerade nicht beabsichtigt. Diese Bestimmung soll nur die Kompensation nach Absatz 2 durch eine andere ersetzen, die mindestens gleichwertig ist. Keineswegs sollen Arbeitnehmer ohne Ausgleich Nachtarbeit leisten müssen; das stünde im Widerspruch zum klaren Willen des Gesetzgebers nach der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 (vgl. E. 6.2 hievor). Deshalb muss es sich bei der Vier-Tage-Woche mit maximal 36 Arbeitsstunden um ein Vollzeitpensum handeln. Diese nur in Art. 32 Abs. 1 ArGV 1 ausdrücklich erwähnte Bedingung steht mithin mit Art. 17b Abs. 3 ArG im Einklang.

E. 7.4.1

Sodann ist der Gesetzgeber bei der Verabschiedung von Art. 17b Abs. 3 ArG davon ausgegangen, dass das in lit. b dieser Bestimmung genannte Arbeitszeitmodell betrieblich sein müsse, auch wenn nur in der lit. a ausdrücklich von "betrieblicher" Schichtdauer die Rede ist. Unter betrieblich ist zu verstehen, dass es nicht darauf ankommt, wie bzw. in welchem Umfang der einzelne Mitarbeiter beschäftigt wird; vielmehr muss es sich bei der Vier-Tage-Woche um ein im jeweiligen Betrieb allgemein geltendes Arbeitszeitmodell handeln (Bundesrat Delamuraz in AB 1997 N 2805). Ziel dieser Anforderung ist die Vermeidung der Umgehung der Schutzvorschriften des Art. 17b Abs. 2 ArG durch individuelle Rechtsgestaltungen. Es soll namentlich verhindert werden, dass nur schwer durchschaubar ist, ob und in welchem Umfange die Personen, die wöchentlich jeweils weniger als fünf Tage und maximal 36 Stunden beschäftigt werden, als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte gelten und inwiefern ihnen somit ein Zeitzuschlag zu gewähren ist oder nicht. Auch sollen die Teilzeitangestellten nicht durch Vorenthaltung jedweder Kompensation für Nachtarbeit benachteiligt werden, indem ihnen entgegengehalten wird, sie würden ohnehin nicht mehr als vier Tage und 36 Stunden beschäftigt werden (vgl. Nationalrätin Hubmann, Berichterstatterin Maria Roth und Bundesrat Delamuraz in AB 1997 N 2804 f.). Vielmehr sollen die Teilzeitbeschäftigten bei einem Arbeitszeitsystem, das unter die Ausnahmebestimmung des Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG fällt, ihrem tieferen Anstellungsverhältnis entsprechend nur einen Bruchteil von vier Tagen pro Woche arbeiten müssen (z.B. 3,2 Tage bei 80% Beschäftigung; vgl. erwähnte Wegleitung des seco zu Art. 17b Abs. 3 lit. b ArG, 017b-3; Roland A. Müller, a.a.O., S. 94; Daniel Soltermann, a.a.O., S. 202; Jean-Fritz Stöckli/ Daniel Soltermann, a.a.O. in Stämpfli Handkommentar, N. 5 zu Art. 17b ArG).

Um diese Ziele wirksam überprüfen und durchsetzen zu können, erscheint es sachgerecht, dass die Vier-Tage-Woche mit maximal 36 Stunden als Vollzeitpensum einem Arbeitszeitsystem entspricht, das zumindest für alle regelmässig Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Betriebsteil gilt. Mithin widerspricht es Art. 17b ArG nicht, wenn der Bundesrat diese Anforderungen gestützt auf Art. 40 in Verbindung mit Art. 26 ArG in Art. 32 Abs. 1 ArGV 1 zum Arbeitsgesetz aufgenommen hat.

E. 7.4.2

Wie ausgeführt (E. 7.2 hievov), will die Vorinstanz aber, dass das gleiche Arbeitszeitsystem auch für die ausschliesslich in Tagesschichten arbeitenden Angestellten der Klinik gilt, damit Art. 17b Abs. 3 ArG zum Zuge kommt. Hiegegen wendet die Beschwerdeführerin ein, es leuchte nicht ein, warum das Personal, das immer nur in Tagesschichten arbeitet, ebenfalls eine Vier-Tage-Woche mit maximal 36 Arbeitsstunden haben soll, damit den Nachtdienst Leistenden kein Zeitzuschlag nach Art. 17b Abs. 2 ArG zu gewähren sei. Zum einen würden davon die nur am Tag arbeitenden Angestellten mehr profitieren als die Nachtarbeiter. Zum anderen würden Letztere dadurch unterschiedlich behandelt werden je nachdem, ob die ausschliesslich am Tag Beschäftigten das gleiche Regime haben wie die Nachtarbeiter. Für diese unterschiedliche Behandlung der Nachtarbeiter mit gleichem Arbeitszeitmodell gebe es keinen vernünftigen Grund, weshalb die Auffassung der Vorinstanz zu einer rechtsungleichen Behandlung dieser Arbeitnehmer führe und damit Art. 8 bzw. 9 BV verletze.

Diese Bedenken, mit denen sich die Vorinstanz nicht befasst, erweisen sich als begründet. Die in Erwägung 7.4.1 erwähnten Ziele können erreicht werden, ohne dass die ausschliesslich am Tag beschäftigten Arbeitnehmer das gleiche Arbeitszeitmodell haben wie die dauernd oder regelmässig Nachtarbeit leistenden Betriebskollegen. Demnach gibt es auch keinen sachlichen Grund, bei der Anwendung von Art. 17b Abs. 3 ArG danach zu unterscheiden, ob für die nur am Tag beschäftigten Angestellten des Betriebs das gleiche Arbeitszeitsystem wie für die Nachtarbeiter gilt. Mithin genügt es, dass der Betrieb ein entsprechendes Arbeitszeitsystem für alle Nachtarbeiter aufweist; es kommt nicht darauf an, dass es auch für die ausschliesslich am Tage Beschäftigten Anwendung findet.

Demzufolge umfassen die Begriffe des betrieblichen Arbeitszeitsystems und des klar abgrenzbaren Betriebsteils im Sinne von Art. 32 Abs. 2 ArGV 1 nicht nur eine örtliche und funktionelle Komponente. Vielmehr ist ein Arbeitszeitsystem auch dann betrieblich, wenn es nur - aber immerhin - für alle regelmässig Nachtarbeit leistenden Angestellten eines Betriebes oder einer Funktion in diesem Betrieb bzw. in dem davon örtlich abgrenzbaren Betriebsteil gilt. Es muss nicht ebenfalls für das ausschliesslich am Tage beschäftigte Personal gelten. Das hat das seco in seiner Wegleitung zu Art. 32 Abs. 1 lit. b ArGV 1 (vgl. dort 132-2) im Grunde bereits mit folgenden Worten festgehalten:

"Die Beschränkung auf 4 Arbeitstage gilt [...] bei diesem Modell für alle Schichten und alle Wochen, nicht nur für Schichten mit Nachtarbeit. Wird neben Schichtarbeit nach den Modellen gemäss Buchstaben a und b in den gleichen Betriebsteilen auch in normaler Tages- oder Abendarbeit gearbeitet, so gelten für diese die Einschränkung für die Schichtarbeit nicht. Die Reduktion der Arbeitsdauer und die Beschränkung auf vier oder fünf Arbeitstage sind für die Tages- oder Abendarbeit nicht anwendbar. Es darf dann allerdings zwischen Tages- resp. Abendarbeit und Schichtarbeit kein Wechsel stattfinden."

Somit hat die Vorinstanz für die Anwendung von Art. 17b Abs. 3 ArG zu Unrecht darauf abgestellt, ob das gesamte Pflegepersonal im Tagdienst der Klinik X. _____ das gleiche Arbeitszeitmodell wie die Nachtarbeiter aufweist.

E. 8

Die Vorinstanz hat keine Feststellungen darüber getroffen, ob das Arbeitszeitmodell der Vier-Tage-Woche à 36 Stunden (als Vollzeitbeschäftigung) entsprechend den Behauptungen der Beschwerdeführerin tatsächlich für das gesamte Pflegepersonal gilt, das dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leistet (vgl. E. 7.4.1 hievov, auch zu

den Teilzeitbeschäftigten). Aus den dem Bundesgericht vorgelegten Akten lässt sich hierzu nichts Abschliessendes entnehmen. Das Gleiche gilt für die weitere Bedingung, dass es sich beim erwähnten Arbeitszeitmodell um ein Vollzeitpensum handeln muss, damit Art. 17b Abs. 3 ArG zur Anwendung kommt (vgl. E. 7.3 hievor). Die hierüber von den Parteien gemachten Angaben lassen keinen eindeutigen Schluss zu. Zu diesen Punkten wird die Vorinstanz, an welche die Angelegenheit zurückzuweisen ist (vgl. Art. 107 Abs. 2 BGG), Sachverhaltsfeststellungen treffen müssen.

Bei der Frage, ob die Vier-Tage-Woche der dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit Leistenden im Betrieb der Beschwerdeführerin als Vollzeitstelle konzipiert ist, wird die Vorinstanz namentlich auf einen Lohnvergleich mit den Tagesarbeitern abzustellen haben. Damit der Nachtdienst bei einer Vier-Tage-Woche und 36 Arbeitsstunden als Vollzeitpensum gelten kann, müsste der Lohn bei vergleichbaren Aufgaben und Anforderungen gleich hoch ausfallen wie bei einer Vollzeitstelle - in casu mit höherer Stundenzahl - ausschliesslich im Tag- oder Abenddienst.

E. 9

Dem Gesagten zufolge erweist sich die Beschwerde als begründet. Der angefochtene Entscheid ist aufzuheben und die Sache zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Diesem Ausgang entsprechend werden die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens den Beschwerdegegnerinnen, die einen Abweisungsantrag gestellt haben, zu gleichen Teilen und unter solidarischer Haftung auferlegt (Art. 66 Abs. 1 und 5 BGG). Sie haben der Beschwerdeführerin auch eine angemessene Parteientschädigung zu leisten (vgl. Art. 68 BGG). Über die Kosten und Parteientschädigungen der Verfahren bei den Vorinstanzen wird das Verwaltungsgericht neu zu befinden haben (vgl. Art. 67 und 68 Abs. 5 BGG).

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