

ZH_OBERGERICHT LA250014 vom 20. August 2025

ZH Obergericht, 2025-08-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA250014

FR: ZH_OBERGERICHT LA250014 du 20 août 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA250014 del 20 agosto 2025

Erwägungen

E. 1

Die Berufungsklägerin und Klägerin (fortan Klägerin) arbeitete vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2022 bei der Berufungsbeklagten und Beklagten (fortan Beklagte) als Anästhesiepflegefachfrau (Urk. 5/4 und Urk. 5/6). Während die Beklagte zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen öffentlich-rechtlichen Zweckverband darstellte, wurde die Trägerschaft gemäss Handelsregisterauszug am tt.mm.2020 in eine private Aktiengesellschaft umgewandelt (Urk. 5/3 und Urk. 17/2). Zwischen den Parteien bestand bis und mit 30. Juni 2021 ein öffentlich-rechtliches und danach ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (Urk. 5/4-5). Vor Vorinstanz verlangte die Klägerin eine Lohnnachzahlung in der Höhe von Fr. 29'295.– zuzüglich Zins von 5 % seit 1. Januar 2023 für 636.9 Pikettdienststunden à Fr. 46.–, welche sie in der Zeit vom 1. Juni 2018 bis zum 30. November 2019 geleistet habe und die ihres Erachtens nicht gesetzeskonform entschädigt worden sind (vgl. Urk. 32 E. 3; Urk. 2 Rz. V. 1 ff.).

E. 1.1

Die Klägerin rügt die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach das schweizerische Arbeitsgesetz nicht anwendbar sei. Zusammenfassend macht sie in ihrer Berufung geltend, dass das Arbeitsgesetz grundsätzlich auf alle Krankenanstalten und Kliniken in der Schweiz anwendbar sei und gemäss Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 Pikettdienst grundsätzlich zur Arbeitszeit zähle, weshalb der Pikettdienst vollumfänglich als Arbeitszeit zu entschädigen sei (Urk. 31 Rz. V.1 ff.).

E. 1.2

Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des schweizerischen Arbeitsgesetzes sind nicht anwendbar, sofern es sich bei der Arbeitgeberin um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handelt, bei der die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Art. 2 Abs. 2 und Art. 71 lit. b ArG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1, SR 822.111]). Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass es sich im zu beurteilenden Zeitraum bei der Beklagten als Zweckverband mit eigener Rechtspersönlichkeit um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft gehandelt habe und ihre Arbeitnehmenden in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zu ihr gestanden haben. Das schweizerische Arbeitsgesetz sei deshalb nicht anwendbar (Urk. 32 E. 4.3.2 f.). Mit dieser Sachverhaltsfeststellung und der entsprechenden Subsumtion setzt sich die Klägerin in ihrer Berufungsschrift nicht auseinander. Vor allem stellt sie nicht in Abrede, dass es sich bei der Beklagten bis und mit

- 5 - 30. Juni 2021 um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft gehandelt hat und die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen

Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden sind (vgl. Urk. 31 Rz. V.1 ff., insb. Rz. V.4.). Die entsprechenden Erwägungen der Vorinstanz sind daher zutreffend. Das schweizerische Arbeitsgesetz war somit im beurteilenden Zeitraum auf das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht anwendbar.

E. 1.3

Weiter kann die Klägerin auch nichts direkt aus einer allfälligen Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes für ihre geltend gemachte Arbeitszeitentschädigung ableiten. Der Regelungsbereich des Arbeitsgesetzes beschränkt sich auf die Festlegung einer Höchstarbeitszeit und zulässiger Arbeitszeiten; die Entschädigung der Arbeitszeit regelt es hingegen nicht (vgl. dazu auch VGr-ZH VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020 E. 3.3.). 2. Anwendbarkeit des Personalgesetzes

E. 2

Mit Eingabe vom 23. Mai 2024 machte die Klägerin unter Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramts C._____ vom 22. Mai 2024 (Urk. 1) das vorliegende Verfahren bei der Vorinstanz hängig (Urk. 2). Betreffend den Verlauf des vorinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (Urk. 27 E.1 = Urk. 32 E. 1). Der Entscheid erging am 12. Mai 2025, wobei die Vorinstanz die Klage vollumfänglich abwies (Urk. 32 S. 13).

E. 2.1

Die Klägerin rügt mit Verweis auf § 134 VVO (LS 177.111), dass die durch die Vorinstanz festgestellte Weisungsbefugnis der Spitaldirektion im Widerspruch zum kantonalen Personalrecht stehe, wonach die Gesundheitsdirektion die Vergütung von Pikettdienst regle (Urk. 31 Rz. IV.3 und E. IV.5).

E. 2.2

Die Zuständigkeit der Gesundheitsdirektion gemäss § 134 VVO gilt gemäss Wortlaut von Abs. 1 dieser Bestimmung nur für Angestellte, die dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstellt sind. Wie soeben ausgeführt (vgl. oben E. III.1.), waren die Angestellten der Beklagten jedoch nicht dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstellt, womit auch die in § 134 VVO geregelte Zuständigkeit der Gesundheitsdirektion auf den vorliegenden Sachverhalt keine Anwendung finden kann. 3. Vertragliche Regelung

E. 3

unter Entschädigungsfolgen für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren, zuzüglich 8.1% Mehrwertsteuer, zulasten der Beklagten."

- 3 -

E. 3.1

Die Vorinstanz erwog, dass im Arbeitsvertrag selbst keine Regelung zum Pikettdienst bzw. zu dessen Vergütung enthalten sei. Die Personalverordnung des B._____ (Urk. 17/3) enthalte in Art. 77 folgende Regelung zum Bereitschafts-(Pikettdienst): Beim Bereitschaftsdienst halten sich die Mitarbeitenden neben der nor-

- 6 - malen Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze zur Behebung von Störungen, Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse bereit (Abs. 1). Die Zeit zwischen dem Einsatzaufruf an die Mitarbeitenden und dem Eintreffen am

Arbeitsort (Interventionszeit) darf grundsätzlich höchstens 30 Minuten betragen. Spezielle Interventionszeiten sind separat geregelt, z.B. Rettungsdienst, etc. (Abs. 2). Bereitschaftsdienste, die wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden müssen, dürfen die einzelnen Mitarbeitenden in einem Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen leisten (Abs. 3). Die Vergütung von Bereitschaftsdiensten ist pro Fachbereich separat geregelt (Abs. 5 [vgl. Urk. 32 E. 4.4.1.]). Mit Weisung der Spitalleitung, welche gestützt auf Art. 35 der Statuten des Spitalzweckverbandes des B._____ (Urk. 17/2) dafür zuständig gewesen sei, seien die Ansätze für die Vergütung des Bereitschaftsdienstes geregelt worden. Der Weisung der Spitalleitung (Version 04 / 13.10.2014 [Urk. 17/4]) betreffend Ansätze Bereitschaftsdienst sei Folgendes zu entnehmen: Der Bereitschaftsdienst Anästhesie an Werktagen oder an Wochenenden/Feiertagen mit sofortiger oder maximal 4-minütiger Erscheinungszeit werde mit Fr. 17.– vergütet. Dasselbe gelte für den Rettungsdienst (Urk. 32 E. 4.4.2.). Da von der Klägerin anerkannt worden sei, dass die von ihr im Zeitraum vom 1. Juni 2018 bis zum 30. November 2019 geleisteten Pikettdienststunden mit dem "Krankenwagendienst" in der Höhe von Fr. 17.– entschädigt worden seien und den eingereichten Lohnausweisen zu entnehmen sei, dass neben der Schichtzulage jeweils eine Entschädigung für Krankenwagendienst in der Höhe von Fr. 17.– entrichtet worden sei, gelte die Klägerin betreffend die Pikettdienststunden als vollumfänglich entschädigt (Urk. 32 E. 4.5.2.).

E. 3.2

Die Klägerin rügt, dass die Personalverordnung nur den Hinweis beinhalte, wonach die Vergütung von Bereitschaftsdiensten pro Fachbereich separat geregelt sei (Urk. 31 Rz. VI.3). Es bestehe damit keine bindende Abmachung zwischen den Parteien über die Entschädigung des Pikettdienstes bzw. Bereitschaftsdienstes. Die von der Beklagten ins Recht gelegten Tabellen könnten nicht als Vertragsbestandteil zwischen den Parteien gelten (Urk. 31 Rz. VI.4). Der Auffassung der Vorinstanz, dass sich aus Art. 35 der Statuten des Spitalzweckverbandes des B._____ die Befugnis der Spitaldirektion, die Vergütung des Bereitschaftsdienstes einseitig

- 7 - festzulegen ergebe, sei unhaltbar. Die Statuten des Spitalzweckverbandes seien nie zum integrierenden Bestandteil des Anstellungsvertrages der Klägerin erklärt worden. Zudem stehe in Art. 35 der Statuten kein Wort davon, dass die Spitaldirektion zur einseitigen Ergänzung von Anstellungsverträgen bzw. zur einseitigen Lohnfestsetzung befugt sei (Urk. 31 Rz. VI.6 f.).

E. 3.3

Vorweg gilt es zu klären, ob die Spitalleitung die Ansätze für die Vergütung des Bereitschaftsdienstes erlassen durfte. Gemäss § 53 Abs. 2 GG (LS 131.1) ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden, sofern ein Zweckverband keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Zweckverbände, welche über eine grosse Autonomie verfügen (vgl. Jenni, GG Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz und zu den politischen Rechten in den Gemeinden, 1. Aufl. 2017, § 53 Rz. 8). In Art. 35 lit. c der Statuten des Spitalverbandes B._____ ist geregelt, dass der Spitalleiter die Besoldungseinstufung des Personals vornehmen darf (Urk. 17/2). Es ist mangels anderweitiger Regelungen in den Statuten nicht ersichtlich, weshalb dieser nicht auch die Besoldungsansätze innerhalb der Einstufung vornehmen darf. Mit der Besoldungseinstufung ist daher auch die Festlegung der

Vergütungsansätze des Bereitschaftsdienstes mitumfasst. Aufgrund der weitgehenden Autonomie der Zweckverbände und der Regelung in den Statuten war es somit zulässig, dass der Spitalleiter über die Vergütung des Bereitschaftsdienstes eine Regelung getroffen hat.

E. 3.4

Die Personalverordnung des B._____, welche unbestrittenermassen auf das vorliegende Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hält in Art. 77 Abs. 5 fest, dass die Vergütung von Bereitschaftsdiensten pro Fachbereich separat geregelt sei (Urk. 17/3). Dabei handelt es sich um einen dynamischen Verweis. Die Auslegung dieses Absatzes gemäss Wortlaut und nach Treu und Glauben lässt einzig den Schluss zu, dass die Vergütung nicht in der Personalverordnung des B._____ geregelt ist, sondern separat. Zwar benennt die Personalverordnung im dynamischen Verweis nicht, wo genau die Vergütung geregelt ist. Indem die Spitalleitung gemäss den Statuten des Zweckverbandes zum Erlass von Regelungen berechtigt war, entsprechende Regelungen erlassen hat und der Bereitschaftsdienst auch entsprechend dieser erlassenen Regelungen entschädigt wurde, reicht der dynamische

- 8 - Verweis in der Personalverordnung aus. Aufgrund dieses Verweises müssen die Statuten des Zweckverbandes – entgegen der Ansicht der Klägerin – auch nicht Bestandteil des Anstellungsvertrages sein.

E. 3.5

Dem Argument der Klägerin, dass die vertragliche Regelung bestenfalls unklar sei (vgl. Urk. 31 Rz. VIII.2), kann im Ergebnis nicht gefolgt werden. Wie dargelegt, ist der Verweis in Art. 77 Abs. 5 der Personalverordnung des B._____, wonach die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes separat geregelt werde, klar als dynamischer Verweis erkennbar. Weiter ist eine solche Regelung auch nicht ungewöhnlich. Auch die Personalverordnung des Universitätsspitals Zürich verweist für die Entschädigung von Pikett- und Präsenzdienst auf die separate Regelung des Spitalrats (vgl. § 12 Abs. 1 PR-USZ [LS 813.152]). Da die entsprechende Regelung des Spitalrats nicht öffentlich einsehbar ist, kann vorliegend nicht beurteilt werden, wie hoch die Entschädigung des Präsenzdienstes beim Universitätsspital Zürich ist. Auch die Stadt Zürich, welche ebenfalls eigene Spitäler betreibt, verweist in Art. 58 Abs. 2 ihrer Personalverordnung (AS 177.100) auf eine separate Regelung des Pikett- und Präsenzdienstes ihrer Angestellten. Im entsprechenden Reglement über die Vergütung und Organisation des städtischen Bereitschaftsdienstes (Pikettreglement AS 177.170) ist in Art. 18 geregelt, dass Präsenzdienst je nach Funktionsstufe der Angestellten mit Fr. 12.80 bis Fr. 21.30 pro Stunde entschädigt wird. Diese von der Stadt Zürich festgesetzte Entschädigung ist somit in quantitativer Hinsicht mit den Entschädigungsansätzen der Beklagten vergleichbar. Damit erweist sich auch das von der Klägerin ausserhalb rechtlicher Betrachtung vorgetragene Argument, wonach es nicht nachvollziehbar sei, weshalb eine qualifizierte Anästhesiepflegefachfrau nachts und an Wochenenden für Fr. 17.– pro Stunde am Arbeitsplatz ausharren und sich für Notfalleinsätze bereithalten sollte (vgl. Urk. 31 Rz. VIII.3.), als nicht einschlägig.

E. 4

Ergebnis Im Ergebnis vermag die Klägerin mit ihren Rügen nicht durchzudringen. Die Berufung ist folglich abzuweisen.

- 9 - IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

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