

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00157 vom 4. September 2013

ZH Verwaltungsgericht, 2013-09-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2013.00157

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00157 du 4 septembre 2013

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00157 del 4 settembre 2013

Regeste

Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit während der Ferien | [Darf sich ein Gemeinwesen damit begnügen, bloss tatsächlich geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit mit einer zusätzlichen Vergütung zu entschädigen, oder ist dieser Zuschlag - wie im privaten Arbeitsrecht - auch während der Ferien geschuldet?] Die öffentliche Hand muss sich bei der Lohnberechnung von sachlichen Kriterien leiten lassen. Sie braucht indessen die Löhne ihrer Mitarbeitenden, welche unterschiedliche Funktionen ausüben, nicht nach exakt derselben Methode festzusetzen. Insofern besteht kein Anspruch auf einen abstrakt gleichen "Durchschnittslohn" (E. 5.2). Ob die Gemeinwesen des Kantons Zürich verpflichtet sind, bei der Ausgestaltung ihres Personalrechts obligationenrechtliche "Minimal Standards" zu beachten, kann vorliegend offenbleiben. Der Ferienlohnanspruch steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ferienanspruch und kann nicht getrennt von diesem beurteilt werden; es ist insofern eine Globalbetrachtung vorzunehmen. Die Ferienregelungen der Beschwerdegegnerin kann nicht direkt mit derjenigen des Obligationenrechts verglichen werden. Folglich können auch nicht irgendwelche obligationenrechtliche "Minimal Standards" verletzt sein (E. 7.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2013.00157 Urteil der 4. Kammer vom 4. September 2013 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiber Martin Tanner. In Sachen 1. A, 2. B, 3. C, 4. D, 5. E, 6. F, alle vertreten RA H, Beschwerdeführende, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit während der Ferien, hat sich ergeben: I. A, B, C, D, E und F sind bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) angestellt. Sie arbeiten dort als Bus- oder Tramführer bzw. Kundenberater und leisten regelmässig Schichtdienst. Für Nacht- und Sonntagsarbeit erhalten sie Zulagen, welche ihnen während der Ferien nicht ausbezahlt werden. Am 5. Dezember 2005 entschied das Bundesgericht in einer privatrechtlichen Arbeitsstreitigkeit Folgendes: Werden die zusätzlich zum Grundlohn als Ausgleich für Nacht-, Wochenend- sowie Feiertagsarbeit erbrachten Leistungen regelmässig und während einer gewissen Dauer ausgerichtet, so sind sie bei der Berechnung des auf die Ferien entfallenden Lohnes nach Art. 329d Abs. 1 des Obligationenrechts (OR, SR 220) zu berücksichtigen (BGE 132 III 172 [= Pra 95/2006 Nr. 147] E. 3). Dieses Urteil bewog den Zürcher Gemeinderat M und vier Mitunterzeichnende, am 3. Oktober 2007 in einer Motion eine Anpassung des städtischen Personalrechts an die privatarbeitsvertragliche Rechtsprechung des Bundesgerichts zu verlangen; dieser politische Vorstoss ist nach wie

vor hängig. Am 26. Mai 2011 forderten A, B, C, D, E und F die VBZ auf, ihnen für die Jahre 2006 bis 2011 ein zusätzliches Schichtarbeitsferienentgelt im Sinn der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nachzuzahlen. Mit Verfügungen vom 22. August 2011 wies der Direktor der VBZ dieses Gesuch ab. Dagegen liessen A, B, C, D, E und F am 29. September 2011 beim Stadtrat von Zürich gemeinsam stadtinternen Rekurs bzw. Einsprache im Sinn von Art. 66 Abs. 1 der Gemeindeordnung vom 26. April 1970 (AS 101.100) erheben. Mit Beschluss vom 23. Mai 2012 wies der Stadtrat das Rechtsmittel ab. II. Am 27. Juni 2012 liessen A, B, C, D, E, und F an den Bezirksrat Zürich rekurrieren. Dieser wies den Rekurs mit Beschluss vom 14. Februar 2013 ab. III. A, B, C, D, E und F liessen am 8. März 2013 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und folgende Anträge stellen: "1. Der Beschluss des Bezirksamts Zürich vom 14. Februar 2013 [...] sei aufzuheben und die Beschwerdeführerin zu verpflichten, den Beschwerdeführern ein zusätzliches Entgelt für die bezahlten Ferien im Jahr 2011 und die 5 vorangehenden Dienstjahre im Umfang ihrer jeweils durchschnittlichen monatlichen Entschädigung für geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit zu bezahlen. 2. Eventualiter sei der Beschluss des Bezirksamts Zürich vom 14. Februar 2013 [...] aufzuheben und die Angelegenheit zu neuer Entscheidung an den Bezirksrat zurückzuweisen. 3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beschwerdeführerin." Der Bezirksrat Zürich verzichtete am 2./3. April 2013 auf Vernehmlassung. Die Stadt Zürich beantragte am 10. April 2013, die Beschwerde sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden könne. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gemäss § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) prüft das Verwaltungsgericht seine Zuständigkeit von Amtes wegen. Rekursentscheide eines Bezirksamts etwa auf dem vorliegenden Gebiet des Personalrechts können beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (§ 41 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 f., 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario VRG). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer 1 fordert Fr. 3'134.-, der Beschwerdeführer 2 Fr. 2'764.15, der Beschwerdeführer 3 Fr. 3'039.47 (Fr. 701.42 + Fr. 2'338.05), der Beschwerdeführer 4 Fr. 2'232.80, der Beschwerdeführer 5 Fr. 1'989.95 und die Beschwerdeführerin 6 Fr. 1'482.15. Es kann offenbleiben, ob diese Beträge für die Bestimmung des Streitwertes zusammenzurechnen sind. Denn der Gesamtbetrag in der Höhe von Fr. 14'642.52 liegt in jedem Fall unter den personalrechtlich massgeblichen Schwellenwerten von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]), Fr. 20'000 (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG) und Fr. 30'000.- (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). 1.3 Gemäss § 38b Abs. 1 lit. c VRG werden Beschwerden, deren Streitwert Fr. 20'000.- nicht übersteigt, durch die Einzelrichterin oder den Einzelrichter behandelt. Da sich indessen vorliegend Fragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen, ist die Beschwerde gestützt auf § 38b Abs. 2 VRG in Dreierbesetzung zu erledigen. 2. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) regelt den Lohnanspruch der Angestellten in den Art. 47–67 PR. Gemäss Art. 47 PR richtet sich der Lohn der Angestellten nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung sowie nach Leistung und Verhalten. Für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, kann der Stadtrat oder die von ihm bezeichnete Instanz besondere Vergütungen ausrichten (Art. 58 Satz 1 PR). Der Stadtrat regelt unter anderem die Entschädigungen für Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Bereitschaftsdienst (Art. 58 Satz 2 PR). Gestützt auf Art. 58 Satz 2 PR erliess der Stadtrat

von Zürich Art. 176 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 (AB PR, AS 177.101). Die ersten beiden Absätze von Art. 176 AB PR umschreiben, wann Nacht- und Sonntagsarbeit vorliegt; ausserdem legen sie die Höhe der Vergütung fest. Für den vorliegenden Rechtsstreit massgeblich ist Art. 176 Abs. 7 Satz 1 AB PR, der wie folgt lautet: "Die Vergütungen gemäss [Art. 176] Abs. 1 und 2 [AB PR] werden nur für tatsächlich geleistete Dienste ausgerichtet." Von diesem Grundsatz, dass lediglich effektive erbrachte Nacht- und Sonntagsarbeit zusätzlich entschädigt wird, gibt es Ausnahmen. So werden unter anderem Angestellten, die überwiegend Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, bei längeren Absenzen vom Schichtbetrieb infolge von Mutterschaftsurlaub, Krankheit und Unfall die Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss [Art. 176] Abs. 1 und 2 [AB PR] ab dem achten Kalendertag mit den übrigen Lohnzahlungen weiter ausgerichtet, wenn die oder der Angestellte ein ärztliches Zeugnis vorlegt; die Vergütungen bestimmen sich nach den im Durchschnitt der letzten zwölf Monate ausgerichteten Vergütungen (Art. 176 Abs. 8 AB PR).

3. 3.1 Wie bereits in der Prozessgeschichte erwähnt, ist die oben dargestellte Regelung Gegenstand eines politischen Vorstosses. Am 3. Oktober 2007 reichten der Zürcher Gemeinderat M und vier Mitunterzeichnende eine Motion ein. Darin wurde der Stadtrat beauftragt, dem Gemeinderat eine Vorlage zur Revision des Personalrechts mit folgendem Inhalt zu unterbreiten: "Bei regelmäßiger Schichtarbeit besteht auch während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit und Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen Anspruch auf die durchschnittlich anfallenden Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge." Zur Begründung hält die Motion unter Verweis auf BGE 132 II 172 fest, es gebe für die Beschwerdegegnerin keinen Grund, in dieser Frage hinter der privatrechtlich zwingenden und in anderen öffentlichen Verwaltungen üblichen Praxis zurückzubleiben. Die neue Regelung könne in einen neuen Absatz von Art. 70 oder Art. 58 PR aufgenommen werden.

3.2 Am 19. März 2008 erklärte sich der Stadtrat bereit, die Motion in der Form eines Postulats umzusetzen. Der Gemeinderat lehnte am 13. Januar 2010 die beantragte Umwandlung der Motion in ein Postulat ab und überwies die Sache als dringliche Motion an den Stadtrat. Dieser beschloss am 14. Juli 2010, die Motion nicht umzusetzen und deren Abschreibung in einer separaten Weisung zu beantragen. Zur Begründung führte der Stadtrat unter anderem aus, das Ausrichten der Nacht- und Sonntagszulagen während der Ferien oder Krankheit hätte einen grossen administrativen Mehraufwand zur Folge. Mit Weisung vom 6. Januar 2012 beantragte der Stadtrat dem Gemeinderat, die Motion betreffend Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit abzuschreiben. Der Gemeinderat lehnte am 5. September 2012 die Abschreibung ab und räumte dem Stadtrat eine Nachfrist von zwölf Monaten ein, um eine Vorlage zur Motion auszuarbeiten.

E. 4.1

Die Beschwerdeführenden begründen ihr Begehren um Ausrichtung einer Zulage für Nacht- und Sonntagsarbeit während der Ferien wie folgt: Der Stadtrat habe gestützt auf die allgemein gehaltene, formell-gesetzliche Grundlage im Personalrecht eine restriktive Entschädigungsordnung für Nacht- und Sonntagszuschläge erlassen. Diese wirke sich zulasten der sozial schwächeren Partei aus. Die Regelung sei nicht nur restriktiv, sondern überdies auch unüblich. Sie stehe im Gegensatz zur bundesgerichtlichen Auslegung von Art. 329d Abs. 1 OR, den entsprechenden Bestimmungen des Kantons sowie anderer wichtiger öffentlichrechtlicher Arbeitgeber wie der SBB und der Post.

E. 4.2

Von der fraglichen Regelung sind sämtliche in der Nacht und an Feiertagen arbeitende Angestellten der Beschwerdegegnerin betroffen. Schichtdienst wird auch von hochqualifizierten (und entsprechend gutbezahlten) Fachkräften geleistet; zu denken ist etwa an den Medizinalbereich oder die Überwachung technisch komplexer Systeme wie diejenigen der städtischen Versorgungsbetriebe. Somit kann von einer sich primär zulasten finanziell schlecht gestellter Angestellter auswirkenden Bestimmung nicht die Rede sein. Ob andere öffentlichrechtliche Arbeitgeber im Kanton Zürich eine zusätzliche Entschädigung ausrichten, ist ebenfalls bedeutungslos: § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 (LS 131.1) räumt den Gemeinden (und damit der Beschwerdegegnerin) die Befugnis ein, ihr Personalrecht autonom zu regeln.

E. 5.1

Weiter machen die Beschwerdeführenden geltend, die fragliche Ausgestaltung des Personalrechts verletze das Rechtsgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]). So erhalte Personal, welches nie Nacht- und Sonntagsarbeit leiste, während der Ferien den normalen, durchschnittlichen Lohn bezahlt. Demgegenüber bekomme Personal, welches regelmässig solchen Dienst leiste, nicht den durchschnittlichen Lohn vergütet, in welchem auch die Entschädigung für Nacht- und Sonntagsarbeit enthalten wäre. Für diese Ungleichbehandlung sei keine Rechtfertigung ersichtlich.

E. 5.2

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist das Gebot der rechtsgleichen Behandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) verletzt, wenn ein Erlass hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird (BGE 134 I 23 E. 9.1). Die öffentliche Hand muss sich bei der Lohnberechnung von sachlichen Kriterien leiten lassen. Sie braucht indessen die Löhne ihrer Mitarbeitenden, welche unterschiedliche Funktionen ausüben, nicht nach exakt derselben Methode festzusetzen. Insofern besteht kein Anspruch auf einen abstrakt gleichen "Durchschnittslohn". Art. 176 Abs. 1 f. AB PR entschädigt die Angestellten der Beschwerdegegnerin mit einem zusätzlichen Betrag für in der Nacht und an Sonntagen geleistete Arbeit. Mit diesen Zahlungen sollen die Nachteile solcher Einsätze ausgeglichen werden. Zu denken ist diesbezüglich insbesondere an die bei Schichtarbeit eingeschränkte Möglichkeit, in der Freizeit Sozialkontakte zu pflegen. Während der ohnehin arbeitsfreien Ferien müssen die Angestellten keine solchen Nachteile erdulden. Insofern besteht durchaus ein sachlicher Grund dafür, bloss faktisch geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit zu entschädigen. Auch die in Art. 176 Abs. 8 AB PR festgesetzte (Gegen-)Ausnahme vermag an dieser Einschätzung nichts zu ändern: Diese Bestimmung sieht vor, dass Angestellte, die überwiegend Nacht- und Sonntagsdienst leisten und infolge von Mutterschaftsurlaub, Krankheit und Unfall länger als acht Tage am Arbeitsplatz fehlen, Anspruch auf die entsprechende Vergütung haben. Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festhält, handelt es sich hier um ausserordentliche Abwesenheiten, die – anders als die alljährlichen Ferien – nicht vorhersehbar sind. Wird überwiegend Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet, hinterlässt der Wegfall der in Art. 176 Abs. 1 f. AB PR vorgesehenen Zulagen eine grössere Lücke im

Haushaltsbudget als bei Mitarbeitenden, die lediglich sporadisch Nacht- und Sonntagsarbeit leisten. Es besteht damit ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung; das Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV ist folglich nicht verletzt.

E. 6.1

Weiter stellen sich die Beschwerdeführenden auf den Standpunkt, dem Stadtrat fehle die Kompetenz, lediglich für tatsächlich geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit eine zusätzliche Vergütung vorzusehen. Wichtige Rechtssätze seien gemäss Art. 38 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) in einem formellen Gesetz zu regeln. Dies gelte besonders für unübliche Normen. Vorliegend sei eine ungewöhnliche, vom schweizerischen Arbeitsrechtsstandard abweichende Regelung getroffen worden, die sich in rechtsungleicher Art und Weise zulasten der sozial schwächeren Partei auswirke. Wenn während der Ferien nicht der durchschnittliche Lohn ausbezahlt werden soll, müsse dies mit hinreichender Bestimmtheit in einem formellen Gesetz, mithin in der Delegationsnorm, geregelt sein. Folglich hätte vorliegend bereits Art. 58 PR den Ausschluss einer zusätzlichen Entschädigung für Nacht- und Sonntagsarbeit während der Ferien vorsehen müssen.

E. 6.2

Art. 58 Satz 2 PR hält den Stadtrat an, unter anderem die Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit zu regeln. Dieser Rechtsetzungsauftrag ist im Zusammenhang mit Art. 58 Satz 1 PR zu lesen: Nach dieser Bestimmung kann der Stadtrat oder die von ihm bezeichnete Instanz für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen besondere mit dem Lohn nicht abgegoldene Vergütungen ausrichten. Unter einer sogenannten Inkonvenienzentschädigung ist eine Zahlung zu verstehen, die Unannehmlichkeiten infolge erschwerter oder lästiger Arbeitsbedingungen ausgleicht. Zu diesen Unannehmlichkeiten zählt insbesondere auch das Leisten von Schichtarbeit. Art. 58 Satz 1 PR ist als Kann-Bestimmung formuliert. Entsprechend liegt es im Ermessen des Stadtrates, für welche Inkonvenienzen und in welcher Höhe er solche Entschädigungen zusprechen will. Art. 58 PR vermittelt daher keinen zwingenden Anspruch auf Nacht- und Sonntagszulagen auch während der Ferien. Bezeichnenderweise wurde denn auch in der an den Stadtrat überwiesenen Motion vom 3. Oktober 2007 der Erlass eines entsprechenden neuen Absatzes von Art. 58 PR gefordert. Das Stadtzürcher Parlament ist mit anderen Worten ebenfalls der Auffassung, dass die bisherige Regelung von Art. 58 PR keine genügende Grundlage für das Ausrichten der fraglichen Zahlungen bildet.

E. 7.1

Schliesslich machen die Beschwerdeführenden geltend, grundlegende Bestimmungen des Obligationenrechts, wie vorliegend Art. 329d Abs. 1 OR, seien Ausdruck allgemeiner Rechtsgrundsätze. Als sog. "Minimal Standards" würden sie zum Schutz des Arbeitnehmenden stets Geltung beanspruchen; dies sei von Lehre und Rechtsprechung anerkannt. Die Bezahlung des gewöhnlichen bzw. durchschnittlichen Lohns während der Ferien soll den Arbeitnehmenden ermöglichen, sich ohne Lohneinbussen zu erholen. Dieser Anspruch habe sich nicht nur im Privatrecht, sondern auch im Personalrecht des Kantons Zürich sowie bei andern bedeutenden Arbeitgebern wie bei den SBB und der Post durchgesetzt und folglich zu einem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz verdichtet. Ein Unterschreiten von obligationenrechtlicher "Minimal Standards" sei nur dann hinzunehmen, soweit die betreffende Materie insgesamt für den Arbeitnehmer im

öffentlichen Personalrecht vorteilhafter geregelt sei. Eine solche vorteilhaftere Regelung sei vorliegend nicht ersichtlich. Damit sei von Bundesrechts wegen während der Ferien der durchschnittliche Lohn weiterzubezahlen. Die gegenteilige Regelung der Beschwerdegegnerin erweise sich als bundesrechtswidrig und sei daher nichtig.

E. 7.2

In der (mittlerweile bereits etwas älteren) Literatur wird vereinzelt die Auffassung vertreten, das Obligationenrecht gewährleiste ein minimales Schutzniveau für die Arbeitnehmenden, welches auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverträgen beachtet werden müsse. Die öffentliche Hand dürfe als Arbeitgeberin dieses Minimum "als Kernbestand des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips" nur dann ausser acht lassen, wenn das öffentliche Personalrecht für die zu entscheidende Einzelfrage eine eigenständige, explizite Norm bereithalte oder wenn es die der Einzelfrage übergeordnete Thematik ausgewogen regle. Dabei müsse es für den Vorrang der öffentlichrechtlichen Einzelnorm überzeugende sachliche Gründe geben. Soweit diese Bedingungen nicht erfüllt seien, gelte das obligationenrechtliche Minimum (Hans-Jakob Mosimann, Arbeitsrechtliche Minimal Standards für die öffentliche Hand?, ZBl 99/1998, S. 449 ff., 472; ebenso, wenn auch mit etwas anderer Begründung, Martin Bertschi, Auf der Suche nach dem einschlägigen Recht im öffentlichen Recht – Das Heranziehen ergänzend anwendbarer Normen, besonders des Obligationenrechts, ZBl 105/2004, S. 617 ff., 628–631).

E. 7.3

Das Bundesgericht hielt in einem vergleichbaren Fall fest, dass die Genfer Verkehrsbetriebe nicht verpflichtet seien, den Ferienlohn in einer mit Art. 329d Abs. 1 OR konformen Weise auszurichten (BGE 138 I 232 E. 6.1 und E. 7.2). Auch in seiner jüngsten Rechtsprechung sieht das Bundesgericht davon ab, den Kantonen und Gemeinden das Einhalten irgendwelcher obligationenrechtlicher "Minimal Standards" vorzuschreiben (BGr, 18. Januar 2013, 8C_358/2012, E. 7 in Verbindung mit E. 5.1). Ob die Gemeinwesen des Kantons Zürich verpflichtet sind, bei der Ausgestaltung ihres Personalrechts obligationenrechtliche "Minimal Standards" zu beachten, kann vorliegend offenbleiben (ebenfalls offengelassen in VGr, 8. Februar 2012, VB.2011.00682, E. 3.3.3 Abs. 2). Der Ferienlohnanspruch steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ferienanspruch und kann nicht getrennt von diesem beurteilt werden; es ist insofern eine Globalbetrachtung vorzunehmen (in diesem Sinn auch BGE 138 I 232 E. 7.2 mit Nachweis). Städtische Angestellte haben ab Vollendung ihres 50. Altersjahres Anspruch auf fünf, ab Vollendung ihres 60. Altersjahres auf sechs Wochen Ferien (Art. 113 Abs. 1 lit. c und d AB PR). Damit stellt das städtische Personalrecht ältere Arbeitnehmende besser als das private Arbeitsrecht, welches diesen Personen bloss einen minimalen Ferienanspruch von vier Wochen einräumt (Art. 329a Abs. 1 OR). Gemäss Art. 115 AB PR haben Angestellte im Schichtbetrieb Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und sogar auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden. Das Obligationenrecht vermittelt schichtdienstleistenden Arbeitnehmenden keinen derartigen Anspruch auf zusätzliche arbeitsfreie Tage. Ferner räumt Art. 116 Satz 1 AB PR Angestellten, welche während mehr als zweier Jahre pflegebedürftige Angehörige betreuen und ihnen damit eine Spital- und Heimeinweisung ersparen, Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche ein. Im Obligationenrecht sind solche zusätzlichen Ferienansprüche nicht vorgesehen. Angesichts all dieser Unterschiede kann die

Ferienregelungen der Beschwerdegegnerin nicht direkt mit derjenigen des Obligationenrechts verglichen werden. Folglich können auch nicht irgendwelche obligationenrechtliche "Minimal Standards" verletzt sein. Art. 176 Abs. 7 Satz 1 AB PR erweist sich damit als verfassungs- und gesetzeskonform. Im Übrigen sei diesbezüglich auf den hängigen politischen Vorstoss verwiesen. Es wird Sache der Legislative der Beschwerdegegnerin sein, zu entscheiden, ob sie den städtischen Angestellten einen Anspruch auf Nacht- und Feiertagszulagen auch während der Ferien einräumen will.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 9

Da der Streitwert wie oben dargelegt weniger als Fr. 30'000.- beträgt, werden gemäss § 65a Abs. 3 Satz 1 VRG keine Gerichtskosten erhoben. Die obsiegende Beschwerdegegnerin beantragt, ihr sei eine Parteientschädigung zuzusprechen. Das Beantworten von Rechtsmitteln gehört mit zum angestammten Aufgabenbereich der Beschwerdegegnerin. Dies schliesst eine Parteientschädigung zu ihren Gunsten zwar nicht von vornherein aus, lässt sie jedoch nur dann als gerechtfertigt erscheinen, wenn die Beschwerdeantwort mit einem ausserordentlichen Aufwand verbunden war (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 mit Hinweisen). Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt, weshalb keine Entschädigung zuzusprechen ist.

E. 10

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-. Entsprechend wäre die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 BGG). Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Sollten beide Rechtsmittel ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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