

ZVE.2024.46
(VZ.2023.48)

Urteil vom 11. Juli 2025

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin i.V. Lehmann

Klägerin **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwältin Kim Wysshaar,
 [...]

Beklagte **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Hans-Ulrich Zürcher,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsrecht

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 1. August 2022 bis 31. Oktober 2023 als diplomierte Pflegefachfrau in einem Pensum von 20 % angestellt. Sie macht gegenüber der Beklagten einen zusätzlichen Lohnanspruch aus geleistetem Bereitschaftsdienst sowie nicht bezogener Ausgleichsruhezeit bei Nachtarbeit geltend.

2.

2.1.

Mit Klage vom 21. Dezember 2023 stellte die Klägerin den Antrag, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr einen Betrag von Fr. 18'184.90 brutto (zzgl. Verzugszins zu 5 % seit dem 1. November 2023) zu bezahlen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten.

2.2.

Mit Klageantwort vom 18. Januar 2024 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin.

2.3.

Anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vom 27. August 2024 wurden die Zeugen C.____, D.____, E.____ und F.____ befragt. Zudem erfolgte die Parteibefragung mit G.____ und H.____ für die Beklagte sowie mit der Klägerin.

2.4.

Mit Urteil vom 27. August 2024 wies das Bezirksgericht Aarau, Arbeitsgericht, die Klage ab. Es wurden weder Gerichtskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.

3.

3.1.

Gegen dieses ihr am 30. September in begründeter Fassung zugestellte Urteil erhob die Klägerin am 30. Oktober 2024 Berufung und beantragte, die Beklagte sei – unter Aufhebung des Urteils des Bezirksgerichts Aarau vom 27. August 2024 sowie Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten – zu verpflichten, der Klägerin einen Betrag von Fr. 18'184.90 (zzgl. Verzugszins zu 5 % seit dem 1. November 2023) zu bezahlen.

3.2.

Mit Berufungsantwort vom 3. Dezember 2024 beantragte die Beklagte die Abweisung der Berufung unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Die Klägerin beantragt mit Berufung, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr einen Betrag von Fr. 16'421.95 brutto für die nicht entlohnte Arbeitszeit von August 2022 bis Oktober 2023 zu bezahlen. Die noch auszurichtende Differenz zum bereits erhaltenen Lohn begründet sie damit, dass der jeweils zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Bereitschaftsdienst lediglich zu einem Drittel als Arbeitszeit angerechnet worden ist, obwohl er gemäss Arbeitsrecht vollumfänglich als Arbeitszeit gelte und somit ein zusätzlicher Lohnanspruch bestehe (Berufung Rz. 16 ff.).

Die Beklagte beantragt demgegenüber die Abweisung der Berufung, da der geleistete Bereitschaftsdienst durch den vertraglich vereinbarten Monatslohn gemäss der Entschädigungsregelung in Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen abgegolten und diese Vereinbarung aufgrund der geringen Intensität des Bereitschaftsdienstes angemessen sei (Berufungsantwort Ziff. 3.1).

1.2.

In tatsächlicher Hinsicht ist erstellt, dass die Klägerin vom 1. August 2022 bis 31. Oktober 2023 bei der Beklagten als diplomierte Pflegefachfrau HF in einem Pensum von 20 % angestellt und im Wocheninternat in Q.____, [...], für die Betreuung, Verpflegung und Pflege der Kinder und Jugendlichen zuständig war. Der Arbeitseinsatz wurde mit dem Pensenmeldeblatt definitiv vereinbart (vgl. Anstellungsvertrag A vom 23. Mai 2022 [Klagebeilage 2]). Gemäss Pensenmeldeblatt Schuljahr 2022/2023 vom 6. Juni 2022 (Klagebeilage 5) arbeitete die Klägerin jeden Mittwoch von 17:30 Uhr bis 22:00 Uhr sowie donnerstags von 6:00 Uhr bis 8:45 Uhr. In der Zeit zwischen 22:00 Uhr abends und 6:00 Uhr morgens musste sie sich im Betrieb der Beklagten für Einsätze bereithalten (vgl. Arbeitsplan WG2 ab August 2022 [Klagebeilage 6]).

Die Beklagte bestreitet nicht mehr, dass das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [Arbeitsgesetz, ArG] auf das vorliegende Arbeitsverhältnis anwendbar ist (vgl. Berufungsantwort Ziff. 2, 3.3). Gegenstand des Berufungsverfahrens ist einzig die Frage, ob Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen der Beklagten, wonach der Klägerin der Bereitschaftsdienst zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr zu ei-

nem Drittel als Arbeitszeit angerechnet und ihr eine zusätzliche Entschädigung von Fr. 40.00 pro Nacht ausbezahlt wird (Klagebeilage 11), zulässig ist oder ob ein zusätzlicher Lohnanspruch der Klägerin besteht. Zudem ist strittig, ob die Klägerin Anspruch auf finanzielle Abgeltung der nicht bezogenen Ausgleichsruhezeit bei Nacharbeit hat.

1.3.

1.3.1.

Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 ist Arbeitszeit als die Zeit definiert, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat. Bei Dienstleistungsberufen gehört auch die blossе Arbeitsbereitschaft (Präsenzzeit) zur Arbeitszeit, weil dabei im Betrieb auf den Einsatz der jeweiligen Dienste gewartet werden muss (PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Aufl. Basel 2020, N. 8 zu Art. 319 OR). Hält sich der Arbeitnehmer neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeits-einsätze zur Behebung von Störungen, zur Hilfeleistung in Notsituationen, zu Kontrollgängen oder zu ähnlichen Sonderereignissen bereit, handelt es sich dabei um Pikettdienst (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1). Gemäss Art. 15 ArGV 1 stellt auch die gesamte im Pikettdienst zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar, wenn der Dienst im Betrieb geleistet wird (Abs. 1). Wird der Pikettdienst hingegen ausserhalb des Betriebs geleistet, ist die zur Verfügung gestellte Zeit nur soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird, wobei die Wegzeit zu und von der Arbeit ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen ist (Abs. 2). Dieser Unterscheidung zwischen Pikettdienst inner- und ausserhalb des Betriebs liegt die Überlegung zugrunde, dass der Arbeitnehmer ausserhalb des Betriebs mehr Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten hat (Urteil des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 E. 4.1).

1.3.2.

Die Beklagte bestreitet nicht, dass die Klägerin den nächtlichen Bereitschaftsdienst in ihrem Betrieb geleistet hat und das Wocheninternat während dieser Zeit nicht verlassen konnte (vgl. act. 86). Derartiger Bereitschaftsdienst (Arbeitsbereitschaft/Präsenzzeit) gilt aber von vornherein als Arbeitszeit. Entgegen der Ansicht der Beklagten (vgl. Berufungsantwort Ziff. 2.1, 3.1) ist dabei nicht relevant, ob die Klägerin während dieses Bereitschaftsdienstes «aktiv» wurde, d.h. tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat oder nicht. Entscheidend ist lediglich, dass die Klägerin beim Bereitschaftsdienst innerhalb des Betriebes nicht die Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten hatte, die ihr beim Pikettdienst ausserhalb des Betriebes zur Verfügung gestanden hätten.

Nach dem Gesagten ist Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen der Beklagten, wonach der Klägerin der Bereitschaftsdienst zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr lediglich zu einem Drittel als Arbeitszeit angerechnet wird (Klagebeilage 11), in dieser Hinsicht nicht

zulässig. Vielmehr ist der Klägerin zuzustimmen (vgl. Berufung Rz. 18), dass der gesamte pro Einsatz im Betrieb geleistete Bereitschaftsdienst von acht Stunden als Arbeitszeit gilt.

1.4.

1.4.1.

Weil sie als Arbeitszeit gelten, sind sowohl Bereitschaftsdienst innerhalb des Betriebes als auch einzelne Arbeitseinsätze während eines ausserbetrieblichen Pikettdienstes zu entlohnen. Jedoch ist die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes von der Entlohnung «aktiver» Arbeitsstunden zu unterscheiden. Auch wo der Bereitschaftsdienst vollumfänglich als Arbeitszeit gilt, untersteht er in erster Linie der privatrechtlichen Disposition der Vertragspartner, soweit nicht gesamtarbeitsvertragliche Regelungen greifen. Es ist daher – vorbehältlich einer im vorliegenden Fall nie geltend gemachten gesamtarbeitsvertraglichen Regelung – grundsätzlich zulässig, für den Pikett- und Bereitschaftsdienst eine tiefere Entlohnung zu vereinbaren oder diesen Dienst sogar ganz mit dem Monatslohn abzugelten (BGE 124 III 249 E. 3a, 3c; Urteil des Bundesgerichts 4A_334/2017 vom 4. Oktober 2017 E. 2.2 f.).

Diese Regelungsfreiheit findet indes ihre Schranke an den zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes über die Überzeit. Wird nämlich unter Berücksichtigung der Arbeitsbereitschaft bzw. der während des Pikettdienstes tatsächlich geleisteten Arbeit die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz überschritten (vorliegend 50 Stunden pro Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG), hat der dem Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes unterstehende Arbeitnehmer Anspruch, dass die entsprechende Überzeit nach Art. 13 Abs. 1 ArG entlohnt wird.

1.4.2.

Betreffend Vergütung von Inkonvenienzen verweist der Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten ausdrücklich auf das entsprechende Reglement der Beklagten (Klagebeilage 2), welches somit grundsätzlich Anwendung findet. Gemäss Ziff. 3 dieses Reglements wird der Klägerin der Bereitschaftsdienst zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr zu einem Drittel als Arbeitszeit zum Grundlohn angerechnet und zusätzlich eine Entschädigung von Fr. 40.00 pro Nacht ausbezahlt (Klagebeilage 11). Zwar ist diese vertraglich vereinbarte Regelung mit Blick auf die Berechnung der Arbeitszeit unzulässig (siehe dazu oben), was jedoch nichts daran ändert, dass die Parteien eine vom Grundlohn abweichende Vergütung für den Bereitschaftsdienst zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr vereinbart haben, wonach der Klägerin die im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeitszeit lediglich zu einem Drittel des Grundlohnes für gewöhnliche Arbeitsstunden, zuzüglich einer Pauschalentschädigung von Fr. 40.00 pro Nacht, zu vergüten ist. Dies stellt die Klägerin im Berufungsverfahren denn auch nicht in Abrede; vielmehr bestreitet sie die Angemessenheit bzw. die

Höhe der vereinbarten Entschädigung. Wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird, ist jedoch kein Grund ersichtlich, von der vertraglichen Regelung abzuweichen, insbesondere, zumal sich diese durchaus als sachgerecht erweist.

Den von der Klägerin selbst verfassten Journaleinträgen ist zu entnehmen, dass die meisten Nächte ruhig verlaufen seien (vgl. Beilage zur Eingabe der Beklagten vom 27. August 2024). Auf diese Einträge ist, entgegen den Vorbringen der Klägerin (Berufung Rz. 24), abzustellen, zumal sie sich mit den Aussagen der anlässlich der erstinstanzlichen Hauptverhandlung einvernommenen Zeugen decken. So gab ihr Arbeitskollege E._____ zu Protokoll, dass ihm die Klägerin zwar erzählt habe, sie sei in den Nächten mehrfach aufgestanden und habe zwischen den Einsätzen nicht mehr einschlafen können, ihre aktiv geleistete Arbeitszeit während der Nacht sei jedoch relativ gering gewesen (act. 81 f.). Dass man während des Bereitschaftsdienstes grundsätzlich habe schlafen oder sich wenigstens anderweitig erholen können, bestätige denn auch der als Zeuge befragte Arbeitskollege D._____ (act. 80). Er könne sich an keine Nacht erinnern, in der er als Sozialpädagoge hätte intervenieren müssen; aus medizinischer Sicht sei jede Nacht unterschiedlich verlaufen, wobei es sowohl Nächte ohne Einsätze als auch solche mit zwei bis drei Einsätzen gegeben habe (act. 80). Weshalb diese Aussagen als unglaublich zu klassifizieren seien (vgl. Berufung Rz. 22 f.), ist nicht ersichtlich. Zudem gab die Klägerin selbst an, dass sie auch in den weniger ruhigen Nächten zwischen den Blutzuckerkontrollen jeweils rund 1.75 Stunden Ruhe gehabt und diese beispielsweise zum Lesen eines Buches oder Fernsehen genutzt habe (act. 85). In dieser Zeit lieber nicht zu schlafen (vgl. act. 85), war ihre eigene Entscheidung, da es ihr freistand, sich während der Nacht anderweitig zu beschäftigen bzw. zu erholen. Ohnehin ist davon auszugehen, dass die Klägerin nicht völlig ohne Schlaf geblieben ist, zumal sie am 11. Januar 2023 selbst im Journal vermerkt hat, um 22:30, um 00:15 und um 5:30 Uhr vom Diabetikerkind «geweckt» worden zu sein (vgl. Beilage zur Eingabe der Beklagten vom 27. August 2024). Demnach muss es ihr zumindest zeitweise möglich gewesen sein, einzuschlafen. Nachdem gelegentliche Arbeitseinsätze in der Natur des Bereitschaftsdienstes liegen, war auch kein ungestörter Schlaf zu erwarten.

Gemäss den Journaleinträgen sowie den Zeugenaussagen ist somit festzuhalten, dass es neben gelegentlichen Blutzuckermessungen bei einem Diabetikerkind während des Bereitschaftsdienstes nur zu spärlichen Arbeitseinsätzen der Klägerin gekommen ist. Die Anzahl dieser Einsätze variierte je nach Nacht, wobei sie gemäss Arbeitsjournal jedoch selten über drei Einsätzen lag. Damit standen der Klägerin fast jede Nacht längere Zeiträume zur Erholung oder anderweitigen Beschäftigung zur Verfügung, die ihren Pausenanspruch gemäss Art. 15 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 ArG (vgl. Berufung Rz. 27) deutlich überschritten haben. Demnach hat der nächtliche

Bereitschaftsdienst eine wesentlich geringere Intensität als die gewöhnlichen Arbeitsstunden tagsüber aufgewiesen, weshalb sich die vertraglich vereinbarte Vergütung der als Bereitschaftsdienst geleisteten Arbeitszeit zu einem Drittel des Grundlohnes, zuzüglich einer Entschädigung von Fr. 40.00 pro Nacht, durchaus als angemessen erweist.

Entgegen der Klägerin (vgl. Berufung Rz. 18, 20) vermögen daran auch die zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes über die Überzeit nichts zu ändern. Nachdem die Klägerin eine wöchentliche Arbeitszeit von rund 15.25 Stunden im Betrieb der Beklagten aufweist, liegt keine Überzeit im Sinne von Art. 12 ArG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG (Überschreitung der Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche) und damit auch kein Anspruch auf Lohnzuschlag gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG vor. Auch wenn die Klägerin nur zu einem Teilzeitpensum von 20 % bei der Beklagten angestellt ist, findet keine proportionale Reduktion der gesetzlich vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeiten entsprechend des Teilzeitpensums statt (vgl. NORDMANN/LOOSER, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Zürich 2018, N. 85 zu Art. 9 ArG). Nachdem die Klägerin jeweils 15.25 Stunden am Stück im Einsatz stand, wovon ein grosser Teil in den Nachtzeitraum fällt (vgl. Art. 16 ArG i.V.m. Art. 10 Abs. 1 ArG), wurden zwar die gesetzlichen Bestimmungen zur Dauer der Nachtarbeit verletzt (Art. 17a Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 29 ArGV 1 i.V.m. Art. 10 Abs. 2 ArGV 2 i.V.m. Art. 16 ArGV 2, wonach die Klägerin allerhöchstens 12 Stunden Arbeitszeit pro Tag hätte erbringen dürfen). Daraus erwächst der Klägerin jedoch kein zusätzlicher Lohn- oder Entschädigungsanspruch (bezüglich der Ausgleichsruhezeit aufgrund der geleisteten Nachtarbeit siehe unten). Die Nichtbefolgung der arbeitsrechtlichen Vorschriften kann diesbezüglich lediglich verwaltungs- bzw. strafrechtliche Konsequenzen für die Beklagte nach sich ziehen.

Nach dem Gesagten ist Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen der Beklagten betreffend die darin vorgesehene finanzielle Regelung nicht zu beanstanden und der geleistete Bereitschaftsdienst gemäss Vereinbarung zu einem Drittel des Grundlohnes, zuzüglich einer Pauschale von Fr. 40.00 pro Nacht, zu entschädigen.

1.4.3.

Die in Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen der Beklagten vereinbarte Vergütung des Bereitschaftsdienstes ist – entgegen den Ausführungen der Klägerin (vgl. Berufung Rz. 31) – bereits im vertraglich vereinbarten Monatslohn enthalten:

Der Arbeitsvertrag sieht eine jährliche Arbeitszeit von 437 Stunden vor, verteilt auf 40 Wochen (Beilage 2 zur Klage vom 21. Dezember 2023 S. 1), was einer ebenfalls vertraglich festgehaltenen, wöchentlichen Arbeitszeit von 10.925 Stunden entspricht. Tatsächlich betrug die Arbeitszeit der Klä-

gerin pro Einsatz/Woche 15.25 Stunden, davon 7.25 Stunden reguläre Arbeitszeit und 8 Stunden Bereitschaftsdienst. Gemäss Arbeitsvertrag war der Monatslohn somit für die 7.25 gewöhnlichen Arbeitsstunden sowie 3.675 zusätzlich entlohnte Stunden vorgesehen [10.925 Arbeitsstunden gemäss Arbeitsvertrag - 7.25 gewöhnliche Arbeitsstunden = 3.675 zusätzlich vergütete Stunden]. Abzüglich einer aufgerundeten Stunde für die monatliche Teamsitzung (ca. drei Stunden pro Monat, vgl. Berufung Rz. 6, 19), verbleiben somit 2.675 Stunden, die als Entschädigung für den geleisteten Bereitschaftsdienst ausgerichtet wurden. Dies entspricht etwas mehr als einem Drittel der wöchentlich geleisteten 8 Stunden Bereitschaftsdienst, womit dieser gemäss der vertraglichen Vereinbarung in Ziff. 3 des Reglements über die Vergütung von Inkonvenienzen abgegolten ist.

1.5.

Zusammengefasst ist der Klägerin zwar zuzustimmen, dass ihr zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr im Betrieb der Beklagten geleisteter Bereitschaftsdienst vollumfänglich als Arbeitszeit anzurechnen ist und in der Konsequenz die zulässige tägliche Arbeitszeit überschritten wurde. Nachdem sie jedoch keinen Anspruch auf Lohnzuschlag für Überzeit hat und der Bereitschaftsdienst gemäss vertraglicher Abrede angemessen entschädigt worden ist, ist ihr Antrag auf eine zusätzliche Vergütung in der Höhe von Fr. 16'421.95 abzuweisen. Ihre Berufung erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

2.

2.1.

Weiter beantragt die Klägerin, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr einen Betrag von Fr. 1'762.95 als Entschädigung für die nicht kompensierte Nachtarbeit zu bezahlen (Berufung Rz. 33 ff.).

Dies lehnt die Beklagte ab, da weder eine gesetzliche Verpflichtung noch eine vertragliche Vereinbarung für die geltend gemachte Forderung bestehe (Berufungsantwort Ziff. 3.2).

2.2.

Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (Art. 17b Abs. 2 ArG). Als Nachtarbeit gilt die Arbeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr (Art. 16 ArG i.V.m. Art. 10 Abs. 1 ArG). Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt (Art. 31 Abs. 1 ArGV 1).

Die Klägerin ist einmal wöchentlich und damit über 25 Nächte pro Kalenderjahr im Betrieb der Beklagten zum Einsatz gekommen. Sie hat damit dauernd und wiederkehrend Nachtarbeit geleistet und fällt in den Anwendungs-

bereich von Art. 17b Abs. 2 ArG. Von August 2022 bis Oktober 2023 zählte die Klägerin insgesamt 57 Arbeitseinsätze (Klagebeilage 14), an welchen sie 399 Stunden [57 Einsätze x 7 Stunden] Nacharbeit geleistet hat. Folglich ist der Klägerin zuzustimmen (vgl. Berufung Rz. 36), dass sie gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG einen Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit von 39.9 Stunden [399 Stunden x 0.1] hat.

2.3.

Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren (Art. 17b Abs. 2 Satz 2 ArG). Dabei handelt es sich um eine Ordnungsvorschrift, weshalb der Anspruch des Arbeitnehmers nicht verfällt, wenn er nicht innert der Jahresfrist bezogen werden kann oder gewährt wird (HURNI/GRAF, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Zürich 2018, N. 9 zu Art. 17b ArG). Ein tatsächlicher Bezug der Ausgleichsruhezeit ist vorliegend jedoch nicht mehr möglich, da das Arbeitsverhältnis auf Oktober 2023 beendet worden ist. Zu prüfen bleibt, ob die Klägerin Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung hat.

Soweit das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, dürfen diese nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 22 ArG). Somit ist die finanzielle Abgeltung von nicht gewährten Ruhezeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar gesetzlich zulässig, in der Lehre wird jedoch eine entsprechende Abgeltungspflicht des Arbeitgebers bzw. ein Anspruch des Arbeitnehmers gestützt auf Art. 22 ArG abgelehnt (GROSS/FRUNZ, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Zürich 2018, N. 8 zu Art. 22 ArG; MÜLLER/MADUZ, in: OF-Kommentar Arbeitsgesetz, 8. Aufl. Zürich 2017, N. 3 zu Art. 22 ArG; PORTMANN/PETROVIC, in: Handkommentar Arbeitsgesetz, Bern 2005, N. 10 zu Art. 22 ArG; siehe auch Urteil des Bundesgerichts 8C_663/2020 vom 13. Januar 2021 E. 1.5, wonach diese Anwendung von Art. 22 ArG nicht willkürlich ist). Ein solcher Anspruch bzw. eine solche Pflicht kann sich lediglich aus anderen gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen ergeben, namentlich wenn die Verletzung der Ruhezeitvorschriften zu Mehrarbeit geführt hat, sei es in Form von Überstunden gemäss Art. 321c Abs. 3 OR oder von Überzeit gemäss Art. 13 ArG (PORTMANN/PETROVIC, in: Handkommentar Arbeitsgesetz, Bern 2005, N. 10 zu Art. 22 ArG; GROSS/FRUNZ, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Zürich 2018, N. 8 zu Art. 22 ArG; MÜLLER/MADUZ, in: OF-Kommentar Arbeitsgesetz, 8. Aufl. Zürich 2017, N. 3 zu Art. 22 ArG).

Entgegen der Vorinstanz (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.4.3) sowie der Beklagten (vgl. Berufungsantwort Ziff. 3.2), ergibt sich vorliegend eine gesetzliche Verpflichtung zur finanziellen Abgeltung aus Art. 321c Abs. 3 OR. Nachdem die Klägerin Anspruch auf einen zeitlichen Ausgleich ihrer Nacharbeit von insgesamt 39.9 Stunden gehabt hätte, der ihr während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt wurde, hat die Verletzung der Ruhe-

zeitvorschrift gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG im Umfang der 39.9 Stunden zu Mehrarbeit geführt, die nicht entschädigt wurde (vgl. Berufung Rz. 14, 34). Diese Mehrarbeit ist entsprechend der Überstundenregelung gemäss Art. 321c Abs. 3 OR zu kompensieren. Somit hat die Klägerin einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung der nicht gewährten Ruhezeit, die sich nach ihrem für den nächtlichen Bereitschaftsdienst vorgesehenen Lohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

2.4.

Um den Anspruch auf finanzielle Abgeltung der Klägerin zu beziffern, ist vorab der Stundenlohn für Bereitschaftsdienst gemäss Arbeitsvertrag zu ermitteln. Der vereinbarte Jahreslohn für gewöhnliche Arbeitsstunden beträgt Fr. 95'277.00 für ein Vollpensum von 2'184 Stunden pro Jahr (Klagebeilage 2), was einen Stundenlohn von Fr. 43.65 für gewöhnliche Arbeitszeit ergibt. Dieser Jahreslohn wurde per Januar 2023 auf Fr. 97'183.00 erhöht (Klagebeilage 8), weshalb für das Jahr 2023 mit einem Stundenlohn von Fr. 44.50 für gewöhnliche Arbeitszeit zu rechnen ist. Nachdem für den Bereitschaftsdienst ein Drittel dieses Grundlohnes vorgesehen ist, ergibt sich für das Jahr 2022 somit ein Stundenlohn von Fr. 14.55 und für das Jahr 2023 ein Stundenlohn von Fr. 14.85.

Von August 2022 bis Dezember 2022 zählte die Klägerin 20 Arbeitseinsätze, von Januar 2023 bis Oktober 2023 stand sie insgesamt 37 Mal im Einsatz (Klagebeilage 14). Somit entfallen 14 Stunden Ausgleichsruhezeit [20 Einsätze x 7 Stunden x 0.1] auf das Jahr 2022 und 25.9 Stunden [37 Einsätze x 7 Stunden x 0.1] auf das Jahr 2023. Mit den jeweiligen Stundenansätzen berechnet ergibt dies einen zusätzlichen Lohnanspruch von Fr. 588.30 [(14 Stunden x Fr. 14.55) + (25.9 Stunden x Fr. 14.85)]. Zudem ist der Klägerin gemäss Art. 321c Abs. 3 OR ein Zuschlag von mindestens einem Viertel zuzusprechen, was eine Entschädigung von insgesamt Fr. 735.40 für die geleistete Nachtarbeit ergibt. Nachdem der Arbeitnehmer im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach ständiger aargauischer Praxis nur Nettobeträge zur Leistung an sich selber einklagen kann (AGVE 1999 Nr. 5 S. 40; statt vieler: Urteil des Obergerichts ZOR.2021.56 vom 5. Mai 2022 E. 5), sind die gesetzlichen Sozialleistungsabzüge von diesem Betrag abzuziehen, wodurch die zu entgeltende Entschädigung für Nachtarbeit letztlich Fr. 667.10 [Fr. 735.40 – 9.285 % Sozialversicherungsbeiträge gemäss Klagebeilage 9] beträgt.

2.5.

Zusammengefasst hat die Klägerin Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung der Ausgleichsruhezeit für die geleistete Nachtarbeit. Somit ist ihre Berufung in diesem Punkt gutzuheissen und die Beklagte zu verpflichten, ihr Fr. 667.10 zuzüglich Verzugszins zu 5 % seit dem 1. November 2023 zu bezahlen.

3.

Bei einem arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert bis zu Fr. 30'000.00 – wie dem vorliegenden – werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO) und keine Parteientschädigungen zugesprochen (Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 EG ZPO).

Das Obergericht erkennt:

1.

In teilweiser Gutheissung der Berufung der Klägerin wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin Fr. 667.10 zuzüglich Verzugszins zu 5 % seit dem 1. November 2023 zu bezahlen.

2.

Es werden keine obergerichtlichen Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Zustellung an:

[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 18'184.90**.

Aarau, 11. Juli 2025

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin i.V.:

Six

Lehmann