

# **BGer 8C 28/2022 vom 4. Oktober 2022**

Bundesgericht, 2022-10-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_28\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_28_2022)

FR: TF 8C 28/2022 du 4 octobre 2022

IT: TF 8C 28/2022 del 4 ottobre 2022

## **Regeste**

Öffentliches Personalrecht | Öffentliches Dienstverhältnis

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das angefochtene Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit ( Art. 82 lit. a BGG ). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und es liegt kein Ausschlussgrund vor ( Art. 83 lit. g BGG ). Die Entschädigungsforderung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ( Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

### **E. 2.1**

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht ( Art. 105 Abs. 2 BGG ). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ( BGE 147 I 73 E. 2.2; 140 III 115 E. 2 ).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht ( Art. 106 Abs. 2 BGG ). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob das angefochtene Urteil die Grundrechte oder kantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht ( Art. 95 lit. c-e BGG ), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür ( Art. 9 BV ), beschränkt (Urteil 8C\_203/2022 vom 8. August 2022 E. 2.2).

### **E. 2.3**

Gemäss Rechtsprechung ist ein Entscheid willkürlich, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem

Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ( BGE 145 II 32 E. 5.1 ; 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2, je mit Hinweisen; Urteil 8C\_203/2022 vom 8. August 2022 E. 2.3).

### **E. 3**

Streitig ist, ob die Vorinstanz eine Rechtsverletzung im Sinne des Art. 95 BGG beging, indem sie in Bestätigung des Beschlusses des Spitalrats des USZ vom 14. April 2021 die Verweigerung einer (gesonderten) Entschädigung für Umkleidezeit für den Zeitraum ab 1. Mai 2014 bis 31. Juli 2019 bestätigte. Unbestritten ist diesbezüglich, wie das kantonale Gericht festhielt, dass der Beschwerdeführer auf Anweisung des Beschwerdegegners Berufskleider tragen und sich vor Dienstantritt umziehen musste.

#### **E. 3.1**

Das USZ ist eine Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 1 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich vom 19. September 2005 [USZG]; LS 813.15). Als solche untersteht es gemäss Art. 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz [ArG]; SR 822.11) i.V.m. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1; SR 822.111) Umkehrschluss ("e contrario") - unter Vorbehalt von Art. 71 lit. b ArG - grundsätzlich den Vorschriften dieses Gesetzes und seiner Ausführungsverordnungen (vgl. THOMAS GEISER, Arbeitsgesetz, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich 2018, Rz. 16.33 S. 647 f.; MÜLLER/MADUZ, ArG, Kommentar, 8. Aufl. 2017, N. 23 zu Art. 2 ArG ; vgl. auch BGE 138 I 356 ). Für den Beschwerdeführer als öffentlich-rechtlich Angestellten des USZ gelten sodann gemäss § 13 Abs. 2 USZG die Bestimmungen für das Staatspersonal, sofern das Personalreglement des Universitätsspitals Zürich vom 19. November 2008 (PR-USZ; LS 813.152) keine abweichenden Regelungen enthält. Anwendbar sind mithin grundsätzlich das Personalgesetz des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10), die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO; LS 177.11) und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111).

#### **E. 3.2**

Auf Bundesebene enthält Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 eine Umschreibung des Begriffs der Arbeitszeit. So gilt als Arbeitszeit im Sinne des ArG die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, gilt nicht als Arbeitszeit. Kantonal regelt gemäss § 52 Abs. 1 PG der Regierungsrat die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage des diesem Gesetz unterstehenden Personals. Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche (§ 116 VVO). Der Lohn bildet gemäss § 11 Abs. 1 PVO das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.

#### **E. 3.3**

Das Arbeitszeitreglement des Beschwerdegegners definiert die Arbeitszeit in Ziff. 6.1.1. Abs. 1, wie die Vorinstanz darlegte, als die Zeit, während der sich die Angestellten dem USZ für Arbeitsleistungen zur Verfügung zu halten haben, soweit nicht in Abs. 2 etwas anderes vorgesehen ist. Für nichtärztliches Personal legt Ziff. 6.3. Abs. 1 die wöchentliche Sollarbeitszeit für ein Vollpensum auf 42 Stunden fest, wobei die wöchentliche

Höchst Arbeitszeit gemäss Abs. 2 dieser Bestimmung 50 Stunden beträgt. Seit 1. August 2019 sieht Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g des Arbeitszeitreglementes vor, dass die Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern (=Umkleidezeit) zu Beginn und Ende einer Schicht unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit als Arbeitszeit gilt. Für die Berufsgruppe Pflege und MTTB (Medizinisch-technisch und -therapeutische Berufe), zu der auch der Beschwerdeführer gehört, heisst es: "Umkleidezeit im Früh-, Spät- und Tagesdienst in Dienstzeit integriert / für Nachtdienst erfolgt Zeitgutschrift von 15 Minuten pro Dienst". Demgegenüber hat Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g der vorliegend massgebenden, im Zeitraum ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 gültig gewesenen Arbeitszeitreglemente festgehalten, dass die Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht nicht als Arbeitszeit gelte.

#### **E. 4**

Das Verwaltungsgericht erwog im Wesentlichen, weder aus dem PG noch aus den dazugehörenden Verordnungen gehe hervor, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei oder nicht. Der Beschwerdegegner habe daher diesbezüglich eine eigene Regelung schaffen dürfen. In seinen Arbeitszeitreglementen ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 finde sich eine Bestimmung, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausgenommen habe. Diese Regelung könne als Verschriftlichung der bereits vorher beim Beschwerdegegner bzw. in der ganzen Branche gelebten Praxis qualifiziert werden. Sie habe nicht gegen übergeordnetes Recht verstossen, weder gegen die Vorgaben des Arbeitsgesetzes oder der dazugehörenden Verordnungen noch gegen die kantonalen Personalerlasse. Die Vorinstanz kam daher zum Schluss, vor dem 31. Juli 2019 habe kein Anspruch bestanden, beim Beschwerdegegner für Umkleidezeit (gesondert) entschädigt zu werden.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer rügt zunächst, wie bereits vor Vorinstanz, die Nichtberücksichtigung der Umkleidezeit als Arbeitszeit verletze Art. 71 lit. b ArG sowie Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 und verstosse damit gegen Art. 46 Abs. 1 BV .

##### **E. 5.1**

Soweit der Beschwerdeführer in der Verletzung von Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 auch einen Verstoss gegen Art. 46 Abs. 1 BV sieht, ist darauf hinzuweisen, dass diese Verfassungsbestimmung die Rollenverteilung zwischen Bund und Kantonen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Bundesrecht normiert (vgl. WALDMANN/BORTER, in: Basler Kommentar, Bundesverfassung, 2015, N. 13 zu Art. 46). Der Grundsatz des Vorrangs von Bundesrecht hingegen ist Gegenstand von Art. 49 Abs. 1 BV , der das Verhältnis des Bundesrechts zum kantonalen Recht regelt (vgl. BERNHARD WALDMANN, in: Basler Kommentar, Bundesverfassung, 2015, N. 5 zu Art. 49). Inwiefern Art. 46 Abs. 1 BV - wie Art. 49 Abs. 1 BV - ein anrufbares verfassungsmässiges Individualrecht beinhaltet, wird in der Beschwerde nicht dargelegt und ist auch nicht ersichtlich. Darauf braucht indes nicht näher eingegangen zu werden, da mit der öffentlich-rechtlichen Beschwerde nicht die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts gerügt werden muss, sondern die Geltendmachung einer einfachen Bundesrechtsverletzung - wie es ein Verstoss gegen das ArG und die dazugehörenden Verordnungen wäre - als Beschwerdegrund genügt.

##### **E. 5.2**

Wie in E. 3.1 hiervor dargelegt, untersteht das USZ unter Vorbehalt von Art. 71 lit. b ArG den Vorschriften dieses Gesetzes und seiner Ausführungsverordnungen. Vorbehalten sind gemäss dieser Bestimmung Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, wobei von den Vorschriften über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf. Art. 13 Abs. 1 ArGV 1, der zu den Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten zählt, hält fest, dass als Arbeitszeit diejenige Zeit gilt, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Dazu steht die Regelung der Arbeitszeit in Ziff. 6.1.1. der hier anwendbaren Arbeitszeitreglemente des Beschwerdegegners, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht, in einem gewissen Widerspruch. Abs. 1 dieser Bestimmung definiert Arbeitszeit zwar ebenfalls als die Zeit, während der sich die Angestellten dem USZ zur Verfügung zu halten haben, enthält jedoch noch den Zusatz "für Arbeitsleistungen". Zudem ist gemäss Abs. 2 lit. g in den bis 31. Juli 2019 geltenden Fassungen die Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht von der Arbeitszeit ausdrücklich ausgenommen. Auf diesen Widerspruch bzw. dessen Zulässigkeit ist jedoch nicht näher einzugehen, da er, wie nachfolgend aufgezeigt wird, für das vorliegende Verfahren keine Relevanz hat.

### **E. 5.3**

Das Arbeitsgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen gehören zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht und haben im Wesentlichen zum Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Das ArG enthält neben den Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Plangenehmigung namentlich solche zur Arbeits- und Ruhezeit. Wie die Vorinstanz darlegte, ist diesbezüglich hauptsächlicher Regelungsgehalt die Festlegung einer Höchstarbeitszeit sowie zulässiger Arbeitszeiten. Diese sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vor überlangen und anderen beschwerlichen Arbeitszeiten schützen und gehören damit indirekt ebenfalls zum Gesundheitsschutz (vgl. zum Ganzen: Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, April 2022, Vorbemerkungen V-1+2; MÜLLER/MADUZ, a.a.O., Vorbemerkungen zu Art. 9-14 ArG N. 1; NORDMANN/LOOSER, in: Blesi/Pietruszak/Wildhaber [Hrsg.], Arbeitsgesetz, Basel 2018, N. 5 zu Art. 9 ArG ; THOMAS GEISER, a.a.O., Rz. 16.11 S. 640; vgl. auch Urteil 4A\_434/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 4.2.1). Für das ArG ausschlaggebend ist mithin grundsätzlich nur, ob die Arbeit geleistet werden darf oder nicht. Die Rechtsfolge der Qualifikation als Arbeitszeit gemäss Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 besteht vor allem in der Anrechnung der Arbeitszeit an die Höchstarbeitszeiten, die maximalen Arbeitszeiträume sowie in der Berücksichtigung derselben für die Ruhezeiten. Nichts gefolgert werden kann daraus für die Frage, ob für diese Zeit auch Lohn geschuldet ist. Dies bestimmt sich nach den einschlägigen Regelungen des Privatrechts oder des anwendbaren öffentlichen Personalrechts (vgl. NORDMANN/LOOSER, a.a.O., N. 14 zu Art. 9 ArG ; THOMAS GEISER, a.a.O., Rz. 16.51 S. 654 f.; DOMINIQUE YVES SCHLÄFLI, Umkleidezeiten nach schweizerischem Arbeitsrecht, in: RiU - Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen - Band/Nr. 50, 2022, S. 44 f.).

### **E. 5.4**

Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit wird seitens des Beschwerdeführers nicht geltend gemacht und wäre - wie das kantonale Gericht zutreffend festhielt - auch unter Berücksichtigung der beantragten Umkleidezeit von 20 Minuten pro Arbeitstag nicht gegeben. Da die Frage der Entschädigung der Arbeitszeit, wie dargelegt, nicht zum Regelungsgehalt des ArG und der dazugehörenden Verordnungen zählt, kann der Beschwerdeführer bezüglich Umkleidezeit aus der behaupteten Bundesrechtsverletzung nichts zu seinen Gunsten ableiten.

## **E. 6**

Der Beschwerdeführer rügt im Weiteren, die vorinstanzliche Feststellung, wonach aus den kantonalen Bestimmungen nicht hervorgehe, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei, lasse sich auf keine sachlichen Gründe abstützen und sei offensichtlich unhaltbar. Die Vorinstanz sei diesbezüglich ihrer Begründungspflicht gemäss Art. 29 Abs. 2 BV nicht nachgekommen, indem sie nicht dargelegt habe, inwiefern der Begriff "Arbeitszeit" gemäss Art. 116 PVO nicht demjenigen gemäss Art. 13 ArGV 1 entsprechen solle. Der Beschwerdegegner habe nicht eine eigene Regelung treffen und die Umkleidezeit von der Arbeitszeit ausnehmen dürfen. Wenn nicht die ganze Arbeitszeit hätte entschädigt werden sollen, hätte dies ausdrücklich schriftlich vereinbart oder bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in gesetzeskonformer Weise geregelt werden müssen. Die vorinstanzliche Qualifikation der vorliegend massgebenden Bestimmungen des Arbeitszeitregementes als gesetzeskonform verletze das Legalitätsprinzip und sei willkürlich. Ebenso willkürlich sei die Argumentation des kantonalen Gerichts betreffend die vor 2016 gelebte Praxis.

### **E. 6.1**

Zum Vorwurf der Verletzung der Begründungspflicht durch die Vorinstanz ist vorab festzuhalten, dass es im Rahmen der aus dem Gehörsanspruch nach Art. 29 Abs. 2 BV fliessenden Begründungspflicht nicht erforderlich ist, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiter ziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt ( BGE 142 II 49 E. 9.2 ; 138 I 232 E. 5.1; Urteil 8C\_682/2021 vom 13. April 2022 E. 4.2). Diesen Anforderungen genügt das angefochtene Urteil insgesamt.

### **E. 6.2**

Zu prüfen sind sodann die Rügen der willkürlichen Rechtsanwendung sowie der Verletzung des Legalitätsprinzips:

#### **E. 6.2.1**

Gemäss § 11 Abs. 1 Satz 1 PVO bildet der Lohn das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Die Vorinstanz erwog, weder aus dem PG noch aus der PVO oder der VVO gehe hervor, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei. Dem Beschwerdegegner sei es daher nicht verwehrt gewesen, die Arbeitszeit so zu definieren, dass die "amtliche Tätigkeit" im Sinne von § 11 Abs. 1 PVO erst mit dem Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal begann und mit dem Dienstende am entsprechenden Arbeitsort endete. Die Bestimmung von Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g der im Zeitraum ab 1.

Januar 2016 bis 31. Juli 2019 gültig gewesenen Arbeitszeitreglemente könne als Verschriftlichung der (davor bereits) gelebten Praxis beim Beschwerdegegner qualifiziert werden. Denn schon vor Inkrafttreten der ausdrücklichen reglementarischen Ausnahme der Umkleidezeit von der Arbeitszeit am 1. Januar 2016 habe beim Beschwerdegegner bzw. in der ganzen Branche diese Praxis bestanden. Mit Blick darauf hielt das kantonale Gericht fest, eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit hätte ausdrücklich reglementarisch verankert werden müssen. Da dies nicht geschehen sei, erweise sich der Ausschluss einer gesonderten Abgeltung der Umkleidezeit bis Ende Juli 2019 durch den Beschwerdegegner als zulässig.

### **E. 6.2.2**

Der Erlass der vorliegend massgebenden Arbeitszeitreglemente des Beschwerdegegners mit der darin statuierten Ausnahme der Umkleidezeit von der zu entschädigenden Arbeitszeit erfolgte entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht durch den Beschwerdegegner, sondern durch den Spitalrat. Dieser ist gemäss § 11 Abs. 3 Ziff. 7 USZG denn auch das dafür zuständige Organ, weshalb keine Verletzung des Legalitätsprinzips im Sinne von Art. 5 Abs. 1 BV vorliegt.

### **E. 6.2.3**

Willkür in der Rechtsanwendung wäre sodann auch betreffend der angewendeten kantonalrechtlichen Bestimmungen, namentlich § 11 PVO, nur gegeben, wenn das angefochtene Urteil nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis unhaltbar wäre. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erschiene, genügt nicht, was hier nochmals betont sei (vgl. E. 2.3 hiervor). Insofern kann es nicht als geradezu unhaltbar qualifiziert werden, wenn sich das kantonale Gericht - wie zuvor bereits die Spitaldirektion und der Spitalrat - bei der Ergründung des Sinns einer vom Wortlaut her unbestimmt gehaltenen Regelung vorrangig davon leiten liess, wovon die Beteiligten und auch andere Spitäler sowie ihre Angestellten über Jahre ausgegangen waren. Dass die Vorinstanz den Sachverhalt hinsichtlich der gelebten Praxis willkürlich festgestellt hätte, wird nicht geltend gemacht und ist nicht ersichtlich. Überzeugend erscheint sodann entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers das Argument im angefochtenen Urteil, wonach mit Blick auf die nicht nur beim Beschwerdegegner gelebte, sondern offenbar geradezu branchenübliche Praxis eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch zu verankern gewesen wäre (vgl. dazu auch Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021 E. 5.2.3, in: ARV 2021 S. 46). Dass die auf das Arbeitszeitreglement des Beschwerdegegners in Verbindung mit dem kantonalen Personalrecht bezogene Annahme, die Umkleidezeit zähle nicht zur bezahlten Arbeitszeit, unhaltbar bzw. willkürlich wäre, ergibt sich schliesslich auch nicht daraus, dass sowohl die Rechtsprechung zum privaten Arbeitsrecht (vgl. BGE 124 III 249 E. 3b betreffend Bereitschaftsdienst) als auch Art. 13 Abs. 1 ArGV 1, ohne sich explizit zur Frage der Umkleidezeit zu äussern, im Wesentlichen Definitionen des Begriffs der Arbeitszeit vermitteln, welche die erwähnte Praxis in der Tat fraglich erscheinen lassen. Auch im Schrifttum finden sich diese Umschreibungen und darüber hinaus zumindest vereinzelt gar ausdrückliche Stellungnahmen zugunsten der Anrechenbarkeit der Umkleidezeit (vgl. DOMINIQUE YVES SCHLÄFLI, a.a.O., S. 50; ANDREAS PETRIK, Ist Umkleidezeit Arbeitszeit?, in: Pflegerecht - Pflege in Politik, Wissenschaft und Ökonomie 2019 S. 144 ff.; ohne spezifische Aussage: RUDOLPH/VON KAENEL, Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, in: AJP 2012 S. 197 ff.). Daraus lässt sich zwar - wie bereits im Urteil

8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021 E. 5.2.4 festgehalten - durchaus ableiten, dass es andere, ebenfalls vertretbare oder gar zutreffendere Lösungen gäbe. Das Arbeitszeitreglement des Beschwerdegegners wurde diesbezüglich denn auch per 1. August 2019 geändert (vgl. E. 3.3 hiervor). Es genügt jedoch nicht, um das vorinstanzliche Urteil als offensichtlich unhaltbar zu qualifizieren.

### **E. 6.3**

Zusammenfassend beging das kantonale Gericht keine Rechtsverletzung im Sinne des Art. 95 BGG, indem es die im Zeitraum ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 gültig gewesenen Arbeitszeitreglemente des Beschwerdegegners anwendete. Ebenso wenig liegt eine solche Rechtsverletzung darin, dass sich die Vorinstanz bei der Auslegung der massgebenden Bestimmungen dieser Reglemente sowie der kantonalen Personalerlasse nicht an der Rechtslehre und privatrechtlichen Rechtsprechung zum Begriff der Arbeitszeit orientierte, sondern statt dessen in Anlehnung an die gelebte Praxis im Ergebnis zu einem engeren Verständnis der bezahlten Arbeitszeit gelangte. Dementsprechend hat es bei der Verneinung des Anspruchs auf gesonderte Entschädigung der Umkleidezeit bis Ende Juli 2019 sein Bewenden.

### **E. 7**

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen ( Art. 66 Abs. 1 BGG ).

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