

# **BGer 8D 1/2022 vom 4. Oktober 2022**

Bundesgericht, 2022-10-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8D\\_1\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8D_1_2022)

FR: TF 8D 1/2022 du 4 octobre 2022

IT: TF 8D 1/2022 del 4 ottobre 2022

## **Regeste**

Öffentliches Personalrecht | Öffentliches Dienstverhältnis

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten unzulässig, wenn der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt, was vorliegend unbestrittenermassen zutrifft. Daher steht dem Beschwerdeführer einzig die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 ff. BGG offen (Urteil 8D\_14/2020 vom 2. Februar 2021 E. 1.1 mit Hinweis).

### **E. 1.2**

Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 116 BGG beruht ( Art. 118 Abs. 2 BGG ). Nach Art. 116 BGG kann im Rahmen der subsidiären Verfassungsbeschwerde nur die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (vgl. zum Begriff BGE 131 I 366 E. 2.2 und 137 I 77 E. 1.3.1); dabei handelt es sich in erster Linie, aber nicht ausschliesslich, um Grundrechte (GIOVANNI BIAGGINI, Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 3. Aufl. 2018, N. 9 ff. zu Art. 116 BGG ). In dieser Hinsicht gilt eine qualifizierte Rügepflicht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG ). Der Beschwerdeführer muss klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darlegen, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen ( BGE 142 V 577 E. 3.2, 142 III 364 E. 2.4; Urteile 8D\_14/2020 vom 2. Februar 2021 E. 1.2 und 8D\_1/2020 vom 13. Mai 2020 E. 1.2).

### **E. 1.3**

Eine willkürliche Anwendung des kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid 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 dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht ( BGE 145 II 32 E. 5.1 ; 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2, je mit Hinweisen).

### **E. 2**

Streitig ist, ob die Vorinstanz verfassungsmässige Rechte verletzte, indem sie die Verweigerung einer (gesonderten) Entschädigung für Umkleidezeit für den Zeitraum 1. Dezember 2014 bis 31. Juli 2019 bestätigte und einen Anspruch auf Anrechnung zusätzlicher Arbeitszeit ablehnte.

### **E. 2.1**

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. 2.2**

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. Der Lohn bildet gemäss § 11 Abs. 1 PVO das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.

### **E. 2.3**

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 Höchstarbeitszeit 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 gültigen Arbeitszeitreglemente

festgehalten, dass die Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht nicht als Arbeitszeit gelte.

### **E. 3**

Das Verwaltungsgericht erwog im Wesentlichen, weder aus dem PG noch aus den dazugehörigen 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 dazugehörigen 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. Ebenso wenig komme dem Beschwerdeführer ein Anspruch auf Anrechnung zusätzlicher Arbeitszeit zu.

### **E. 4**

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Grundsatzes des Vorrangs von Bundesrecht nach Art. 49 Abs. 1 BV. Er macht geltend, die Ausklammerung der Umkleidezeit von der Arbeitszeit gemäss Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g der bis 31. Juli 2019 geltenden Arbeitszeitreglemente des Beschwerdegegners verstosse gegen Art. 71 lit. b ArG und Art. 13 Abs. 1 ArGV 1, was die Vorinstanz verkannt habe.

#### **E. 4.1**

Der Grundsatz des Vorrangs von Bundesrecht nach Art. 49 Abs. 1 BV schliesst in Sachgebieten, welche die Bundesgesetzgebung abschliessend regelt, eine Rechtssetzung durch die Kantone aus. In denjenigen, die das Bundesrecht nicht abschliessend ordnet, dürfen die Kantone nur Vorschriften erlassen, die nicht gegen Sinn und Geist des Bundesrechts verstossen und dessen Zweck nicht beeinträchtigen oder vereiteln. Der Grundsatz der derogatorischen Kraft des Bundesrechts kann als verfassungsmässiges Individualrecht angerufen werden. Das Bundesgericht prüft mit freier Kognition, ob die kantonale Norm mit dem Bundesrecht im Einklang steht ( BGE 144 I 113 E. 6.2, 142 II 425 E. 4.1, je mit Hinweisen).

#### **E. 4.2**

Wie in E. 2.1 hiervor dargelegt, untersteht das USZ vorbehältlich 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. 4.3**

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, wie das Bundesgericht mit gleichentags ergangenen Urteil 8C\_28/2022 entschieden hat, 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. 4.4**

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 15 Minuten pro Arbeitstag nicht gegeben. Da die Frage der Entschädigung der Arbeitszeit, wie dargelegt, nicht zum Regelungsgehalt des ArG und der dazugehörigen Verordnungen gehört, kann der Beschwerdeführer bezüglich Umkleidezeit aus der behaupteten Verletzung des Grundsatzes des Vorrangs von Bundesrecht nach Art. 49 Abs. 1 BV nichts zu seinen Gunsten ableiten.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer sieht eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts darin, dass die Vorinstanz in E. 3.2 festgehalten habe, die Umkleidezeit nach Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g der bis zum 31. Juli 2019 geltenden Fassungen des Arbeitszeitreglementes

zähle nicht zur bezahlten Arbeitszeit. Dies stehe in evidentem Widerspruch zu dieser Regelung, welche die Umkleidezeit gar nicht zur Arbeitszeit rechne.

### **E. 5.1**

Diese Rüge verfährt nicht. Die beanstandete Erwägung des angefochtenen Urteils bezieht sich nicht auf eine Sachverhaltsfeststellung, sondern auf die Auslegung einer reglementarischen Bestimmung durch die Vorinstanz, mithin auf einen Akt der Rechtsanwendung.

### **E. 5.2**

Eine willkürliche Rechtsanwendung liegt erst vor, wenn der angefochtene Entscheid 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 und wenn auch dessen Ergebnis unhaltbar ist (E. 1.3 hiervor). Für die Frage der Entschädigung der Umkleidezeit kann - wie in E. 4.3 f. dargelegt - entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers unter den gegebenen Umständen aus dem ArG und seinen Verordnungen nichts abgeleitet werden. Es ist daher für das vorliegende Verfahren nicht relevant, ob die Vorinstanz die Umkleidezeit nach Ziff. 6.1.1. Abs. 2 lit. g der im Zeitraum ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 gültig gewesenen Arbeitszeitreglemente als "nicht zur Arbeitszeit" oder "nicht zur bezahlten Arbeitszeit" gehörend qualifizierte.

### **E. 6**

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer, die vorinstanzliche Feststellung des Sachverhalts bzw. Beweiswürdigung, wonach aus den kantonalen Bestimmungen nicht hervorgehe, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei, und der Beschwerdegegner daher eine eigene Regelung habe treffen dürfen, verletze Bundesrecht und führe zu einer willkürlichen Anwendung von § 11 PVO.

#### **E. 6.1**

Auch diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass die beanstandeten Erwägungen der Vorinstanz nicht Fragen der Sachverhaltsfeststellung oder Beweiswürdigung betreffen, sondern vielmehr einen Akt der Rechtsanwendung darstellen.

#### **E. 6.2**

Lässt sich aus dem verfassungsmässigen Grundsatz des Vorrangs von Bundesrecht - wie aufgezeigt - für die Frage der Entschädigung der Umkleidezeit nichts ableiten, kann im vorliegenden Verfahren der subsidiären Verfassungsbeschwerde lediglich geprüft werden, ob das kantonale Gericht § 11 PVO willkürlich angewendete.

##### **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**

Willkür in der Rechtsanwendung wäre auch bezüglich § 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. 1.3 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 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. 2.3 hiervor). Es genügt jedoch nicht, um das vorinstanzliche Urteil als offensichtlich unhaltbar zu qualifizieren.

### **E. 6.3**

Zusammenfassend verfiel das kantonale Gericht nicht in Willkür, wenn es sich bei der Auslegung der anwendbaren Bestimmungen des Arbeitszeitreglementes des Beschwerdegegners und der PVO 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 bzw. auf Anrechnung zusätzlicher Arbeitszeit 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.