

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00359 vom 3. Dezember 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-12-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00359

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00359 du 3 décembre 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00359 del 3 dicembre 2020

Regeste

Umkleidezeit | Der Beschwerdegegner kannte bis am 31. Juli 2019 eine Regelung in seinem Arbeitszeitreglement, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausnahm (E. 3). Diese Regelung versties weder gegen kantonales Recht (E. 4.1) noch gegen das Arbeitsgesetz (E. 4.2). Folglich bestand vor dem 31. Juli 2019 kein Anspruch, beim Beschwerdegegner für Umkleidezeit (gesondert) entschädigt zu werden bzw. auf Anrechnung zusätzlicher Arbeitszeit (E. 4.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, dass die Regelung, welche bis Ende Juli 2019 galt, übergeordnetes Recht verletzte.

E. 4.1.1

Gemäss § 13 Abs. 2 USZG gelten für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal – und damit auch für die Beschwerdeführerin – die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, soweit das Personalreglement des Universitätsspitals Zürich vom 19. November 2008 (PR-USZ, LS 813.152) keine abweichenden Bestimmungen enthält. Letzteres enthält keine Definition der Arbeitszeit.

E. 4.1.2

Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass aus den einschlägigen Personalerlassen hervorgehe, dass Arbeitszeit zu entgelten sei. Weder dem Personalgesetz vom 27. September 1998 (LS 177.10) noch der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz lasse sich eine Bestimmung entnehmen, wonach die Zeit, die als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, "nicht zu entgelten oder wenigstens zu kompensieren wäre – insbesondere dann nicht, wenn nirgends explizit festgehalten wird, dass sie bereits im Lohn enthalten wäre".

E. 4.1.3

Damit dringt sie jedoch nicht durch. Denn weder aus dem Personalgesetz noch aus der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz geht hervor, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren ist oder nicht. Diesbezüglich durfte der Beschwerdegegner demnach eine eigene Regelung schaffen (VGr, 25. November 2021, VB.2021.00349, E. 5.1.3, auch zum Folgenden). Dem Beschwerdegegner war es damit nicht verwehrt, die Arbeitszeit so zu definieren, dass die "amtliche Tätigkeit" im Sinn von § 11 Satz 1 PVO erst mit dem Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal begann und mit dem Dienstende am entsprechenden Arbeitsort endete. Mit Blick auf die erwähnte

gelebte Praxis beim Beschwerdegegner – und insbesondere für den Zeitraum vor Inkrafttreten des Ausschlusses der Umkleidezeit von der Arbeitszeit per 1. Januar 2016 – ist sodann anzufügen, dass eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch hätte verankert werden müssen (vgl. BGr, 20. Januar 2021, 8C_514/2020, E. 5.1 und 5.2.3).

E. 4.2.1

Die Beschwerdeführerin beruft sich im Weiteren auf Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111), wonach als Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG, SR 822.11) die Zeit gilt, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Sie bringt vor, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinn dieser Bestimmungen zu qualifizieren und deshalb zu entschädigen sei.

E. 4.2.2

Als öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 1 USZG) ist der Beschwerdegegner, unter Vorbehalt von Art. 71 lit. b ArG, den Vorschriften dieses Gesetzes unterworfen. Das bedeutet, dass für die Angestellten des Beschwerdegegners zwar auch hinsichtlich der im Arbeitsgesetz geregelten Belange des Gesundheitsschutzes und der Arbeits- und Ruhezeit (primär) die für das Personal des Kantons Zürich geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen; regelt das kantonale öffentliche Dienstrecht eine bestimmte Frage nicht oder sind die kantonalen Regelungen über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit für die Arbeitnehmenden weniger vorteilhaft als jene des Bundesrechts über den Arbeitnehmerschutz, sind jedoch subsidiär die Vorschriften des Arbeitsgesetzes und seiner Ausführungsverordnungen anwendbar (VGr, 3. Oktober 2018, VB.2018.00109, E. 2.2 Abs. 1 mit Hinweisen [sowie das dazu ergangene Urteil BGr, 8. April 2019, 8C_795/2018, E. 4]; BGE 138 I 356 E. 5; Roland A. Müller/Christian Maduz, Arbeitsgesetz [ArG], Kommentar, 8. A., Zürich 2017, Art. 2 N. 26, Art. 71 N. 4). Soweit die Vorinstanz unter Hinweis auf VB.2019.00766 dafürhält, dass das Arbeitsgesetz und dessen Ausführungsverordnungen auf den Beschwerdegegner nicht anwendbar seien, so übersieht sie die Bedeutung dieses verwaltungsgerichtlichen Urteils. Beim dortigen Beschwerdegegner handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft (namentlich einen Zweckverband), bei der die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Gemäss Art. 2 Abs. 2 und Art. 71 lit. b ArG in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1 ArGV 1 sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes in dieser Konstellation – im Unterschied zur öffentlich-rechtlichen Anstalt mit Rechtspersönlichkeit – nicht anwendbar (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00766, E. 3.3 Abs. 2; zum Ganzen VGr, 25. November 2021, VB.2021.00349, E. 5.2.2).

E. 4.2.3

Der Regelungsbereich des Arbeitsgesetzes beschränkt sich auf die Festlegung einer Höchstarbeitszeit und zulässiger Arbeitszeiten (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00766, E. 3.3 Abs. 4; Martin Farner, in: Alfred Blesi/Thomas Pietruszak/Isabelle Wildhaber [Hrsg.], Kurzkomentar ArG, Basel 2018, Einleitung N. 42). Die Qualifikation als Arbeitszeit im Sinn von Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 hat somit insbesondere als Rechtsfolge, dass die Arbeitszeit an die Höchstarbeitszeiten angerechnet und für die Ruhezeiten berücksichtigt werden. Demgegenüber bedeutet diese Qualifikation nicht, dass für diese Zeit auch Lohn

geschuldet ist. Diesbezüglich kommen die Regeln des Obligationenrechts (OR, SR 220) bzw. das anwendbare öffentliche Personalrecht zur Anwendung (Philippe Nordmann/Fabian Looser, Kurzkomentar ArG, Art. 9 N. 14; Adrian von Kaenel, in: Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler [Hrsg.], Arbeitsgesetz, Bern 2005, Art. 9 N. 7; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 [www.seco.admin.ch → Publikationen & Dienstleistungen → Arbeit → Arbeitsbedingungen → Wegleitung zum Arbeitsgesetz], Stand Juni 2021 [nachfolgend: Wegleitung ArGV 1], 113-2). In diesem Sinn ist etwa auch im Privatrecht zulässig, kein Lohn für Überstunden vorzusehen bzw. die Überstunden bereits mit dem Monatslohn zu vergüten (Art. 321c Abs. 3 OR; BGE 124 III 469 [= Pra. 81/1999 Nr. 37] E. 3a; BGr, 22. August 2012, 4A_172/2012, E. 6.1; zum Ganzen VGr, 25. November 2021, VB.2021.00349, E. 5.2.3). Wie bereits dargelegt, schloss der Beschwerdegegner eine gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit bis Ende Juli 2019 aus, was sich nach dem Gesagten als zulässig erweist.

E. 4.2.4

Die Berücksichtigung der Umkleidezeit in einem Umfang, wie von der Beschwerdeführerin verlangt, führt im Übrigen auch nicht zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG (bzw. Ziff. 6.3 Arbeitszeitreglement), weshalb der Beschwerdegegner auch nicht zur Ausrichtung eines Lohnzuschlags nach Art. 13 Abs. 1 ArG (bzw. Ziff. 6.11 Arbeitszeitreglement) verpflichtet war. Durch das Ausklammern der Umkleidezeit von der zu entschädigenden Arbeitszeit versties der Beschwerdegegner demnach nicht gegen die Vorgaben des Arbeitsgesetzes.

E. 4.2.5

Somit kann die Beschwerdeführerin aus der Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf den Beschwerdegegner nichts zu seinen Gunsten ableiten.

E. 4.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner bis am 31. Juli 2019 eine Regelung kannte, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausnahm. Diese versties nicht gegen übergeordnetes Recht. Folglich bestand vor diesem Datum kein Anspruch, beim Beschwerdegegner für Umkleidezeit (gesondert) entschädigt zu werden (VGr, 25. November 2021, VB.2021.00349, E. 5.4). Desgleichen kommt der Beschwerdeführerin auch kein Anspruch auf Anrechnung zusätzlicher Arbeitszeit zu.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 6.1

Weil der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG).

E. 6.2

Eine Parteientschädigung ist der unterliegenden Beschwerdeführerin nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Der Beschwerdegegner ersucht ebenfalls um eine Parteientschädigung. In der Regel haben öffentlich-rechtliche Anstalten wie der Beschwerdegegner keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, weil die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört (vgl. für den

Beschwerdegegner etwa VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 10.2). Hier liegen keine besonderen Umstände vor, welche die Zusprechung einer Parteientschädigung ausnahmsweise rechtfertigten.

E. 7

Weil der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt (vgl. E. 1.2), ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). 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.