



Kommentar zu: Urteil: [8C\\_514/2020](#) vom 20. Januar 2021  
Sachgebiet: Öffentliches Dienstverhältnis  
Gericht: Bundesgericht  
Spruchkörper: I. sozialrechtliche Abteilung  
dRSK-Rechtsgebiet: Gesundheitsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#)

## Umkleidezeit am Spital

### Autor / Autorin

Barbara Meier

VISCHER

### Redaktor / Redaktorin

Michael Waldner

VISCHER

*Das Bundesgericht hat in einem jüngst ergangenen Entscheid bestätigt, dass die Umkleidezeit am Spital Limmattal nicht zur entschädigungspflichtigen Arbeitszeit zählt. Ob die Umkleidezeit bei Spitalangestellten zur Arbeitszeit zählt, hängt u.a. davon ab, ob das Arbeitsgesetz auf das Spital Anwendung findet, was wiederum von dessen Rechtsform abhängt. Findet das Arbeitsgesetz keine Anwendung, ist es zulässig, unter Bezugnahme auf die bislang gelebte Praxis die Umkleidezeit nicht zur Arbeitszeit zu zählen. Ist die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zu zählen, ist darüber hinaus zu prüfen, ob sie auch gesondert zu entschädigen ist.*

### Zusammenfassung des Urteils

[1] A, B, C und D sind bzw. waren Angestellte im Pflegebereich am Spital Limmattal. Im März 2019 gelangten sie an den Spitalverband Limmattal und verlangten rückwirkend ab 1. März 2014 die Auszahlung von Überzeit (zzgl. 25% Zuschlag) aufgrund bisher nicht entschädigter Umkleidezeit von täglich 15 Minuten. Der Spitalverband wies das Begehren ab, ebenso der Bezirksrat Dietikon den dagegen erhobenen Rekurs und das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich die dagegen erhobene Beschwerde. Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragten die Angestellten die Auszahlung der Umkleidezeit, eventualiter die Kompensation durch Freizeit. Die Beschwerde wurde abgewiesen, soweit das Bundesgericht darauf eintrat.

[2] Auf den Antrag um rückwirkende Auszahlung der Umkleidezeit trat das Bundesgericht nicht ein. Die Beschwerdeführenden hätten sich nicht ansatzweise mit der Begründung der Vorinstanz, wonach eine Vergütung ohnehin nur zulässig wäre, wenn ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich sei, auseinandergesetzt (E. 3).

[3] Streitig und zu prüfen blieb damit, ob das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich eine Rechtsverletzung im Sinne des Art. 95 [BGG](#) (Willkür in der Rechtsanwendung oder Verstoss gegen übergeordnetes Recht) beging, indem es die Rechtmässigkeit der Weisung des Spitalverbandes bestätigte, wonach Angestellte während der gesamten entschädigten Arbeitszeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitskleider tragen müssen und die Umkleidezeit (von pauschal 15 Minuten täglich) demnach nicht entschädigt werde (E. 4).

[4] Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich habe festgehalten, dass das Personalreglement (PR) des Spitalverband Limmattal zwar den Umfang der Arbeitszeit regle, den Begriff der Arbeitszeit aber nicht definiere, weshalb es eine Auslegungsfrage sei, ob die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zähle. Zur Auslegung habe das Verwaltungsgericht auf die langjährige Praxis am Spital Limmattal – und weiteren Zürcher Spitälern – verwiesen, wonach die bezahlte Arbeitszeit mit Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal beginne und am entsprechenden Arbeitsort ende. Angesichts des geringen zeitlichen Anteils der Umkleidezeit an der gesamten Präsenzzeit erachtete das Verwaltungsgericht dies als kein unhaltbares Ergebnis. Mithin habe der Spitalverband laut Verwaltungsgericht mit seiner Weisung den ihm zustehenden Spielraum bei der Auslegung des PR nicht überschritten und – infolge Nichtanwendbarkeit des [Arbeitsgesetzes](#) (ArG, [SR](#) 822.11) und namentlich von Art. 13 Abs. 1 der [Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz](#) (ArGV 1, [SR](#) 822.111) – auch nicht gegen übergeordnetes Recht verstossen (E. 5.1).

[5] Das Bundesgericht kommt vor diesem Hintergrund zum Schluss, dass es nicht unhaltbar gewesen sei, wenn sich die kantonalen Vorinstanzen bei der Auslegung der Arbeitszeitbestimmung von der bislang gelebten Praxis leiten liessen. Zudem sei es nicht unhaltbar, dass diese vom Verwaltungsgericht verwendete Auslegung den Begriff der Arbeitszeit anders definiere, als es die Rechtsprechung zum privaten Arbeitsrecht und Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 nahe lege. Auch daraus lasse sich lediglich ableiten, dass eine andere Lösung ebenfalls vertretbar oder allenfalls sogar zutreffender gewesen wäre, aber nicht, dass der vorinstanzliche Entscheid willkürlich sei (E. 5.2).

[6] Weiter verwies das Bundesgericht auf das überzeugende Argument im Entscheid des Bezirksrates, wonach mit Blick auf die nicht nur beim Spital Limmattal gelebte, sondern offenbar geradezu branchenübliche Praxis eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch zu verankern gewesen wäre (E. 5.2.3).

## **Kommentar**

[7] Das Bundesgericht beschränkte sich im vorliegenden Fall auf eine Willkürprüfung und bestätigte dabei die Entscheidungsfindung des kantonalen Verwaltungsgerichts. Zentral für die Gutheissung des kantonalen Entscheides waren vorab die Frage nach den anwendbaren Rechtsgrundlagen, die Definition des Begriffs Arbeitszeit und die Berücksichtigung der bisherigen Praxis.

[8] Die Rechtsform des Spitals bestimmt dabei massgeblich, ob das ArG zur Anwendung gelangt. Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtliche Körperschaft wie der Zweckverband Spital Limmattal sind vom Anwendungsbereich des ArG ausgenommen (Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1). Demgegenüber findet es auf privatrechtlich organisierte Spitälern und Spitälern in Form von öffentlich-rechtlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit Anwendung.

[9] Beim Spital Limmattal, auf welches das ArG gemäss dem soeben Ausgeführten keine Anwendung findet, musste die Frage der Umkleidezeit als Arbeitszeit gestützt auf das PR beurteilt werden. Die Regelung des Personalrechts fällt vorab in den Kompetenzbereich der Zweckverbände, weshalb es nach Auffassung von Verwaltungs- und Bundesgericht zu Recht im Ermessen des Spitalverbandes lag, wie die Arbeitszeitregelung im PR auszulegen ist. Stützt sich diese Auslegung sodann auf die langjährige, am Spital gelebte Praxis, die Umkleidezeit nicht zur (bezahlten) Arbeitszeit zu zählen, so wird dieses Ermessen nicht überschritten.

[10] Die Anwendbarkeit des ArG ist im Kontext der Umkleidezeit deshalb von besonderer Relevanz, weil im Rahmen der Anwendung des ArG, die Bestimmung aus Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 einschlägig ist, wonach als Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsgesetzes die Zeit gilt, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten habe. Das SECO etwa legt diese Bestimmung in seiner Wegleitung zum ArG dahingehend aus, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit gilt.

[11] Wie das Bundesgericht bestätigte, ist Art. 13 ArGV 1 für die Auslegung der Umkleidezeit am Spital Limmattal weder massgeblich, noch steht er einer gegenteiligen Auslegung des PR entgegen. Das Verwaltungsgericht kam darüber hinaus zum Schluss, dass die Umkleidezeit selbst bei Anwendbarkeit des ArG nicht zwingend auch zu

entschädigen ist. Denn die Bestimmungen des ArG beschränken sich – wie auch das Verwaltungsgericht festhielt – auf die Festlegung der zulässigen (Höchst-)Arbeitszeit im Sinne des arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutzes. Die Entschädigung der Umkleidezeit wie auch der Arbeitszeit generell wird jedoch vom ArG nicht geregelt und ist vertraglich zu vereinbaren.

[12] Qualifiziert die Umkleidezeit als Arbeitszeit ist daher die Entlohnung Erstgenannter erst noch gesondert zu beurteilen. Die für die Entlohnung massgeblichen vertraglichen oder gesetzlichen Grundlagen sind wiederum entsprechend auszulegen – gegebenenfalls unter Berücksichtigung der bislang gelebten Praxis. Wie das Bundesgericht festhielt, wäre angesichts der bisherigen, branchenüblichen Praxis die Umkleidezeit in Spitälern nicht zu entschädigen eine Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch zu verankern gewesen.

[13] Es sei aber darauf hingewiesen, dass das Bezirksgericht Bülach jüngst im – noch nicht rechtskräftigen – Entscheid [AN190021-C/U](#) vom 19. Februar 2021 zu einer gegenteiligen Auffassung gelangte: Das Bezirksgericht bestätigte zwar, dass die Spital Bülach AG während ihrer Zeit als Zweckverband (bis 2016) die Umkleidezeit analog zur Situation im Spital Limmattal nicht zu entschädigen habe. Nach der Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft, sei die Umkleidezeit aber in Anwendung des ArG als Arbeitszeit zu qualifizieren. Diese Zeit erachtete das Bezirksgericht als grundsätzlich entschädigungspflichtig und vertrat die Auffassung die Unentgeltlichkeit müsse klar erkennbar vereinbart werden. Auch am Spital Bülach bestand eine langjährige, gelebte Praxis, die Umkleidezeit nicht zu entschädigen, aber anders als das Bundesgericht qualifizierte das Bezirksgericht diese Praxis damit als nicht massgeblich.

BARBARA MEIER, MLaw, Rechtsanwältin, Vischer AG.

**Zitiervorschlag:** Barbara Meier, Umkleidezeit am Spital, in: dRSK, publiziert am 24. März 2021

ISSN 1663-9995. Editions Weblaw

**EDITIONS WEBLAW**

Weblaw AG | Schwarztorstrasse 22 | 3007 Bern

T +41 31 380 57 77 [info@weblaw.ch](mailto:info@weblaw.ch)

**weblaw.ch**