

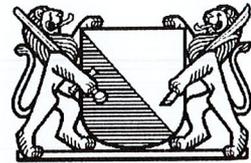
Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht

EINGEGANGEN

02. März 2021

Frist



Geschäfts-Nr.: AN190021-C/U

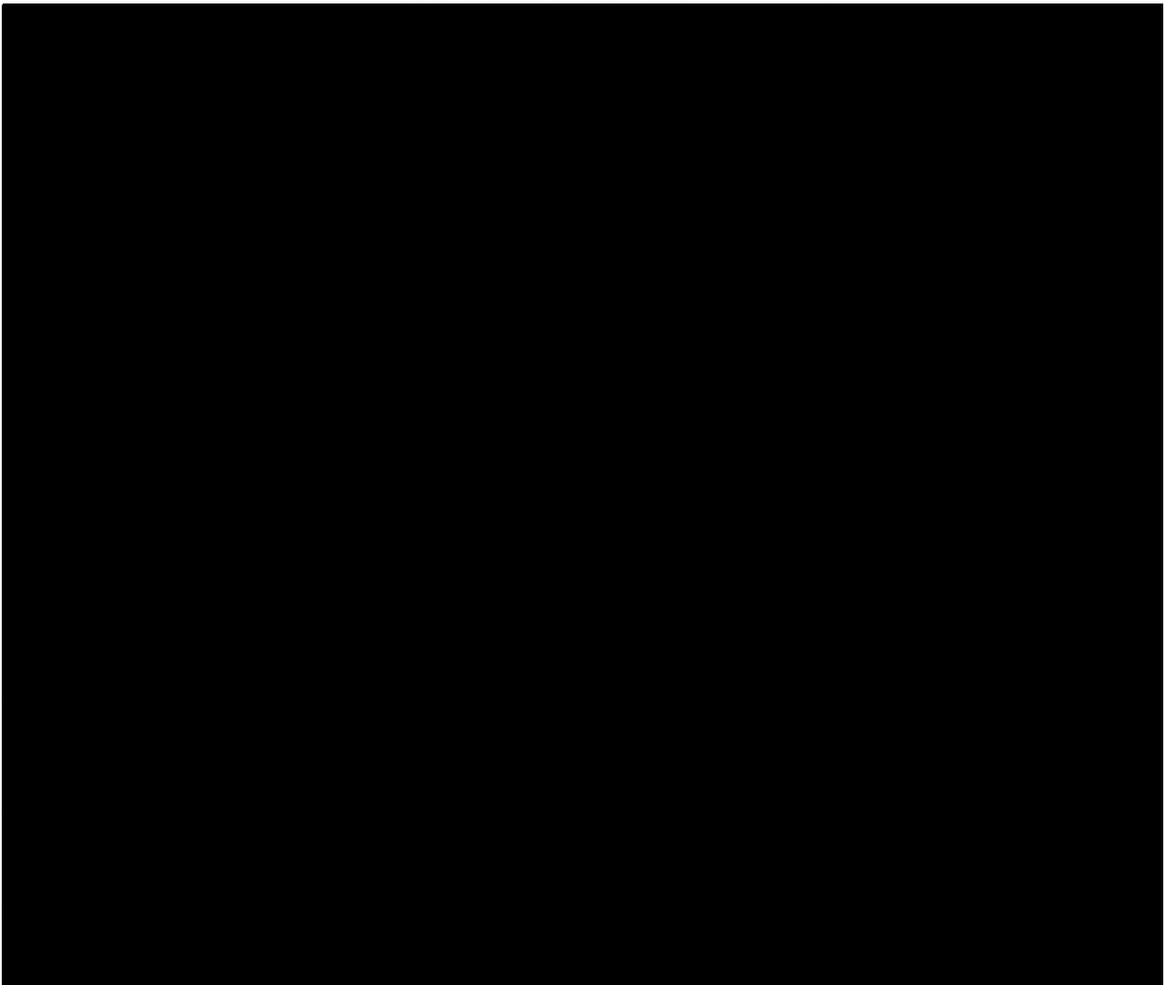
Ho/so

Mitwirkend: Gerichtspräsident lic. iur. R. Hohler (Verfahrensleitung), Arbeitsrichterin I. Cheridito und Arbeitsrichter A. Keller sowie Gerichtsschreiberin MLaw M. van der Staay

Urteil vom 19. Februar 2021

in Sachen

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.



Kläger

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Markus Bischoff,
Schifflande 22, Postfach, 8024 Zürich

gegen

Spital Bülach AG, Spitalstr. 24, 8180 Bülach,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Peter Stieger, Stieger + Schütt Rechtsan-
wälte, Steinberggasse 54, 8400 Winterthur

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren:

"1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, den Klägerinnen und Klägern folgende Beträge zu bezahlen:

Klägerin 1: CHF 865.20 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.10.2014

Klägerin 2: CHF 5'279.90 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.10.2018

Klägerin 3: CHF 7'578.00 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04..2017

Klägerin 4: CHF 7'734.55 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

Kläger 5: CHF 10'560.25 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

Klägerin 6: CHF 6'888.70 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

Kläger 7: CHF 13'567.30 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

Klägerin 8: CHF 7'487.85 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.01.2017

Klägerin 9: CHF 10'736.20 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

Klägerin 10: CHF 9'711.15 (brutto) nebst 5% Zins seit 01.04.2017

2. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, den nachgenannten Klägerinnen und Klägern auf erstes Verlangen folgende Zeiten zum Kompensieren zu gewähren:

Klägerin 2: 140,71 Stunden

Klägerin 3: 185,93 Stunden

Klägerin 4: 183,20 Stunden

Kläger 5: 291.60 Stunden

Klägerin 6: 189,80 Stunden

Kläger 7: 307,54 Stunden

Klägerin 9: 226,61 Stunden

Klägerin 10: 233,15 Stunden

3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer sowie der Friedensrichterkosten von CHF 600.–) zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

1. Sachverhalt und Prozessverlauf

1.1. Die Klägerinnen und Kläger arbeiteten bzw. arbeiten noch als Pflegerinnen und Pfleger bei der Beklagten. Gegenstand ihrer Forderungen sind Lohnnachzahlungen für behauptete Arbeitszeit (Umkleidezeit), eventualiter Kompensationszeit für behauptete Arbeitszeit (Umkleidezeit).

1.2. Die Beklagte ist als privatrechtlich organisierte Aktiengesellschaft im Handelsregister eingetragen, wobei sie per 1. Januar 2016 die Aktiven und Passiven des früheren Zweckverbands Spital Bülach im Rahmen einer Umwandlung übernahm.

1.3. Nach Eingang der Klage am 17. Dezember 2019 (act. 2) wurde aufgrund der Pandemie von einer Verhandlung einstweilen abgesehen und die Parteien wurden zur Einreichung der Klagebegründung bzw. der Klageantwort aufgefordert (act. 7). Die Rechtsschriften wurden am 7. Mai 2020 (act. 9) und am 17. August 2020 (act. 19) erstattet. Mit Vorladung vom 29. Oktober 2020 (act. 23) wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 29. Januar 2021 vorgeladen, welche in Anwesenheit der Klägerinnen und Kläger 4, 7, 8, 9 und 10 sowie der Beklagten stattfand (Prot. S. 5 ff.).

1.4. Das Verfahren erweist sich trotz teilweise strittigen Sachverhalts als spruchreif.

2. Prozessuales

2.1. Der Streitwert der einzelnen Rechtsbegehren der Klägerinnen und Kläger liegt zwischen Fr. 865.20 (brutto) und Fr. 13'567.30 (brutto). Es gelangt somit grundsätzlich das vereinfachte Verfahren zur Anwendung (Art. 243 Abs. 1 ZPO) mit der Zuständigkeit des Einzelgerichts (§ 25 GOG).

2.2. Die Klägerinnen und Kläger stellen den Antrag auf gemeinsame Behandlung ihrer Klagen (act. 2). Nach Art. 71 Abs. 1 ZPO können mehrere Personen gemeinsam klagen, wenn Rechte und Pflichten beurteilt werden sollen, die auf

gleichartigen Tatsachen oder Rechtsgründen beruhen. Vorliegend klagen die Klägerinnen und Kläger im Hauptbegehren Lohn für behauptete Arbeitszeit (Umkleidezeit) ein und stützen sich dabei auf die gleichen Arbeitsverträge bzw. Arbeitsreglemente und auf die gleichen Rechtsgründe. Differenzen ergeben sich lediglich in quantitativer Hinsicht aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Arbeitsverhältnisse, der Beschäftigungsgrade sowie der Lohnhöhe. Keiner der Klagen übersteigt den für das vereinfachte Verfahren massgebenden Streitwert von Fr. 30'000.– (vgl. Art. 71 Abs. 2 ZPO). Demnach liegt eine zulässige einfache Streitgenossenschaft vor und es sind die Klagen gemeinsam zu behandeln.

2.3. Bei einfacher Streitgenossenschaft sind für die Bestimmung der sachlichen Zuständigkeit die Streitwerte zusammenzurechnen, nicht hingegen für die Bestimmung der Verfahrensart (Art. 93 ZPO). Es bleibt daher beim vereinfachten Verfahren (Art. 243 ZPO), doch ist aufgrund der Zusammenrechnung die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts in kollegialgerichtlicher Besetzung gegeben (§ 20 lit. a GOG).

3. Parteivorbringen

3.1. Die Klägerinnen und Kläger tragen in ihrer Klageschrift vor, das vom Betrieb vorgeschriebene und in dessen Interesse erfolgte Umkleiden zu Beginn und am Ende der Arbeitsschicht sowie bei Verlassen des Gebäudes während der Mittagszeit und der Weg von der Wäscheausgabe und von den Garderoben bis zur Station bzw. bis zum OP-Bereich betragen mindestens 15 Minuten pro Tag. Hinzu komme, dass das Personal in der Regel schon 5-10 Minuten vor Schichtbeginn auf der Station erschienen sei, um Vorbereitungsarbeiten auszuführen. Diese Umkleidezeiten würden in den bis Ende 2019 gültigen Reglementen nicht als Arbeitszeit erwähnt, aber auch nicht ausgeschlossen; sie seien jedenfalls nie bezahlt worden. Zum Begriff der Arbeitszeit gehöre sowohl nach öffentlich-rechtlichem wie nach privatrechtlichem Verständnis auch die Umkleidezeit, was sich auch aus Art. 13 Abs. 1 ArGV1 ergebe, worin Arbeitszeit als jene Zeit definiert werde, während welcher sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung halten müsse. Es ergäben sich nirgends Hinweise darauf, dass Umkleidezeit nicht als

entschädigungspflichtige Arbeitszeit zu gelten habe. Eine Kompensation der Umkleidezeit sei aus betrieblichen Gründen nicht möglich, da die Beklagte wie alle Spitäler an Personalmangel leide (act. 9).

3.2. Die Beklagte stellt Antrag auf Klageabweisung. Bis zur Umwandlung des vormaligen Zweckverbandes seien die Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlicher und danach privatrechtlicher Natur gewesen. Am massgebenden Arbeitszeitbegriff gemäss den anwendbaren Personalreglementen habe sich dadurch nichts geändert. Dort würde Arbeitszeit definiert als Arbeitsleistung gemäss kontrollierter Zeiterfassung. Das Personal habe jederzeit Einblick in die Arbeitszeiterfassung gehabt und damit sei es allen im Sinne eines Einverständnisses klar gewesen, dass die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet werde. Vielmehr gelte als Arbeitszeit der Antritt auf der Station oder im OP-Bereich - und zwar umgezogen - bis zum Arbeitsschluss auf der Station oder im OP-Bereich. Entsprechend sei bis Ende 2019 vereinbarungsgemäss auch nie eine Vergütung für die Umkleidezeit bezahlt worden. Auch das Umziehen beruhe auf einer entsprechenden einvernehmlichen Vereinbarung der Parteien. Der klägerseits vorgebrachte Zeitbedarf für das Umziehen sei übertrieben. Bestritten werde, dass die Klägerinnen und Kläger schon vor Schichtbeginn auf der Station erschienen seien und mit Arbeiten begonnen hätten. Gegenteil sei ihnen regelmässig erlaubt worden, den Arbeitsplatz im Rahmen von rund einer Viertelstunde früher zu verlassen, ohne dies in der Zeiterfassung zu vermerken. Unrichtig sei ferner, dass keine Kompensation möglich gewesen sei. Es sei Sache der Arbeitgeberin, den Zeitpunkt der Kompensation festzulegen. Die bei der Beklagten gelebte Praxis bestehe seit Jahrzehnten und könne daher als "üblich" bezeichnet werden. Es liege auch kein Verstoß gegen das Arbeitsgesetz vor, da dessen Regelungsbereich die Festlegung der Höchstarbeitszeiten bilde, nicht hingegen die Frage der Entschädigung. Arbeitszeit und Entlohnungszeit müssten sich nicht entsprechen. Es sei zulässig, die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit anzurechnen bzw. als mit dem Monatslohn abgegolten zu vereinbaren. Bis zum 1. Januar 2016 hätten die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes ohnehin keine Anwendung auf den damaligen Zweckverband gefunden.

3.3. Anlässlich der Hauptverhandlung ergänzten die Klägerinnen und Kläger, dass die Personalreglemente entgegen der Darstellung der Beklagten nicht einvernehmlich vereinbart worden seien, sondern vom damaligen Zweckverband bzw. von der Personalabteilung erlassen worden seien. Sie hätten nie ihr Einverständnis gegeben, dass die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet werde. Es sei auch nie vereinbart worden, dass sie umgezogen auf der Station oder im OP-Bereich zu erscheinen hätten. Vielmehr sei ihnen dies in den Bekleidungsreglementen vorgeschrieben worden. Bestritten würden die von der Beklagten behaupteten Umkleide- und Wegzeiten. Unzulässig und nicht verwertbar seien in diesem Zusammenhang die von der Beklagten vorgenommene Auswertung der Schliess- und Öffnungszeiten, welche im Übrigen den eingeklagten Zeitraum nicht betreffen. Sollte den Klägerinnen und Klägern hin und wieder gestattet worden sein, früher nach Hause zu gehen, was bestritten werde, so hätten sie auf Weisung der Beklagten und eben nicht eigenmächtig gehandelt. Daraus resultierten daher auch keine zu kompensierende Minusstunden. Die bei der Beklagten herrschende und der einhelligen Lehre und Rechtsprechung widersprechende Praxis zur Arbeitszeit werde nicht dadurch rechtmässig, nur weil sich niemand dagegen wehre. Wenn eine Ausnahme von einem allgemein anerkannten Grundsatz stipuliert werden solle, so sei dies zu regeln und nicht umgekehrt. Auch wenn geleistete Arbeitszeit im Monatslohn inbegriffen erklärt werden solle, müsse dies ausdrücklich erwähnt werden. Fehle eine solche Regelung, sei die Zeit zusätzlich zu entschädigen. Die Klägerinnen und Kläger verwiesen sodann auf das soeben ergangene Urteil des Bundesgerichts, worin eine Klage gleichen Inhalts gegen das Spital Limmattal letztinstanzlich abgewiesen worden sei, allerdings nur unter dem engen Blickwinkel einer Willkürprüfung. Das Bundesgericht habe die Auffassung der Vorinstanz, welche Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet habe, als fraglich bezeichnet, m.a.W. als falsch, nicht aber willkürlich. Eine gelebte Praxis könne falsch und nicht dem Sinn eines Reglements oder Gesetzes entsprechen. Im privaten Arbeitsrecht habe das Bundesgericht entschieden, dass die finanzielle Abgeltung von Bereitschaftsdienst ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten zu regeln sei. Wenn die Umkleidezeit nach Art. 13 ArGV1 als Arbeitszeit gelte, sei sie auch zu entlönnen, denn im privaten wie im öffentlichen Personalrecht sei die

Lohnzahlung die Hauptpflicht des Arbeitgebers und das Gegenstück zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Davon gebe es keine Ausnahmen, auch nicht in den Reglementen der Beklagten, die nichts Abweichendes vorsähen. Wenn geleistete Arbeitszeit im Monatslohn enthalten sei, müsse dies ausdrücklich erwähnt werden. Fehle es an einer solchen Regelung, seien solche Dienste zusätzlich zu entschädigen. Die Auslegung des Begriffes Arbeitszeit sei im privaten wie im öffentlichen Arbeitsrecht gleich, weshalb die vormalige Rechtsform der Beklagten als öffentlich-rechtlicher Zweckverband der Beklagten nicht weiter helfe. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten sei sodann an das Legalitätsprinzip gebunden gewesen und hätte eine Ausnahme in den Reglementen festhalten müssen. Schliesslich weisen die Klägerinnen und Kläger darauf hin, dass sie sich im Eventualstandpunkt nicht gegen eine Kompensation ihres Zeitguthabens wehren würden, falls eine Kompensation wider Erwarten möglich sei.

3.4. Anlässlich der Hauptverhandlung ergänzte die Beklagte, dass die Klägerinnen und Kläger mit Unterzeichnung der Arbeitsverträge ihr Einverständnis zu den Reglementen erteilt hätten, welche integrierender Bestandteil des Arbeitsverhältnisses bildeten; zudem habe auch der Personalausschuss zugestimmt. Dazu gehöre auch die Anordnung, umgezogen auf der Station zu erscheinen, welche Weisung implizit Teil der Vereinbarung sei. Die Auswertung der Schliesszeiten sei zulässig. Es sei unzutreffend, dass keine Regelung bestünde; vielmehr bestehe eine klare Regelung, dass Umkleidezeit keine Arbeitszeit sei und deshalb nicht bezahlt werde. Letztlich habe auch das Bundesgericht im Sinne der Beklagten entschieden. Die Reglemente seien entgegen der Auffassung der Gegenpartei als Teil des Arbeitsvertrages nach dem tatsächlichen Willen bzw. dem Vertrauensprinzip und nicht wie ein Gesetz auszulegen. Letztlich würden die Klägerinnen und Kläger Überstunden geltend machen, die weder angeordnet noch in den Zeitausweisen erfasst worden seien. Diese Zeitausweise würden aber als akzeptiert gelten, wenn man ihnen nicht innert fünf Tagen widerspreche.

4. Würdigung

4.1. Die Haftung der Beklagten für allfällige Forderungen der klagenden Parteien vor der Umwandlung des vormaligen öffentlich-rechtlichen Zweckverbandes

in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft (act. 4/3) ist anerkannt (act. 19 Rz 24) und ergibt sich auch aus rechtlichen Gründen (Art. 99 Abs. 1 lit. b, Art. 100 Abs. 1 und Art. 27 Abs. 1 FusG i.V.m. Art. 333 Abs. 3 OR).

4.2. Soweit sich die Forderungen der Klägerinnen und Kläger auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2015 stützen, liegt gemäss dem Personalreglement der Beklagten vom 1. Januar 2014 (act. 4/5 Ziff. 1.1.2) ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis vor (dazu act. 9 S. 5; act. 19 Rz 7 und 31).

4.3. Die (privatrechtliche) Haftung der Beklagten für allfällige Forderungen der klagenden Parteien vor der Umwandlung ändert nichts an der öffentlich-rechtlichen Natur solcher Forderungen und deren Überprüfung im gerichtlichen bzw. im Rechtsmittelverfahren. Die Kognition des Zivilgerichts ist aufgrund der Umwandlung des Zweckverbandes in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft weder eingeschränkter noch weiter gefasst, als wenn solche Forderungen während der Dauer des vormaligen Zweckverbandes im Verwaltungsverfahren beim Bezirksrat und anschliessend vor Verwaltungsgericht geltend gemacht worden wären (§ 19b Abs. 2 lit. c Ziff. 4 VRG und § 41 VRG). Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Erwägungen in dem von der Beklagten angerufenen Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 24. Juni 2020 (act. 20/19) zum gleichen Thema, wonach beispielsweise eine arbeitgeberseitige Weisung nur auf ihre Rechtmässigkeit, nicht aber auf ihre Angemessenheit überprüft werden kann (§ 50 VRG i.V.m. § 20 Abs. 1 VRG) und die Regelung des Personalrechts in den Kompetenzbereich der Zweckverbände fällt, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt, in den die Rechtsmittelbehörden nicht eingreifen dürfen.

4.4. Als Rechtsgrundlage für die Entschädigung der Umkleidezeit kommen einerseits die individuellen Anstellungsverfügungen der Klägerinnen und Kläger, das Personalreglement der Beklagten vom 1. Januar 2014 (act. 4/5) und das Arbeitszeitreglement der Beklagten vom 1. Januar 2013 (act. 4/7) sowie andererseits die auf den damaligen Zweckverband anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen in Betracht.

4.4.1. Auszuscheiden sind von vornherein das Arbeitsgesetz und dessen Ausführungsverordnungen, namentlich die ArGV1 (act. 9 S. 17). Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes sind auf öffentlich-rechtliche Körperschaften nicht anwendbar (Art. 2 Abs. 2 und Art. 71 lit. b ArG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 ArGV1), womit auch der einschlägige Art. 13 Abs. 1 ArGV1 zum Begriff der Arbeitszeit und dessen Auslegung durch das SECO (act. 10/11) keine Anwendung findet.

4.4.2. Das Arbeitszeitreglement schliesst auch die subsidiäre Anwendung des zürcherischen Personalrechts ausdrücklich aufgrund der "vorliegend abschliessenden Regelung der Arbeitszeit" aus (Ziff. 1.1). Damit ist selbstverständlich auch die subsidiäre, dem zürcherischen Personalrecht nachrangige Anwendung des Arbeitsvertragsrechts im Obligationenrecht ausgeschlossen, wie dies in allgemeiner Weise im Personalreglement vorbehalten wird (act. 4/5 Ziff. 1.1.2). Obsolet ist daher auch ein allfälliger Verweis auf den Arbeitszeitbegriff im Obligationenrecht.

4.4.3. Soweit Anstellungsverfügungen für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2016 eingereicht wurden (act. 33/30-40+42-46), enthalten diese keine individuellen, von den damals gültigen Reglementen abweichenden Bestimmungen über die Anrechnung von Arbeitszeit und deren Entlohnung, namentlich für Umkleidezeit.

4.4.4. Das Personalreglement (act. 4/5) enthält keine Definition der Arbeitszeit, sondern legt diese lediglich auf 42 h bei einem Vollzeitpensum fest (Ziff. 4.1.1). Daneben findet sich eine Bestimmung zum Pikettdienst (Ziff. 4.1.5). Schliesslich verweist das Personalreglement auf ein separates Arbeitszeitreglement (Ziff. 4.3.4). Dem Personalreglement kann demnach nichts entnommen werden, was Aufschluss über die anrechenbare Arbeitszeit und deren Entlohnung geben würde.

4.4.5. Das Arbeitszeitreglement (act. 4/7) seinerseits schliesst die Anwendung des Zürcher Personalrechts und dessen Ausführungsverordnungen wie erwähnt aus (Ziff. 1.1). Es umschreibt den Begriff der Arbeitszeit mit der Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Spitals zu halten hat. Dazu gehören insbesondere die Arbeitsleistungen gemäss kontrollierter Zeiterfassung sowie der

Zeitzuschlag für Nacharbeit. Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit. Für Ausnahmefälle (Pikettdienst; Einsätze ausserhalb des Spitals) wird auf anderweitige Bestimmungen im Reglement verwiesen (Ziff. 2.1 mit Verweis auf Ziff. 3.8 (recte: Ziff. 3.7) und auf Ziff. 5.4 (recte: Ziff. 4.1). Spezifische Regelungen zur Umkleidezeit finden sich im Arbeitszeitreglement nicht.

4.4.6. Unstrittig wurde der Zeitaufwand für die Wäscheausgabe, das Umkleiden und für den Weg zur Station bzw. in den OP-Bereich nie im Arbeitszeiterfassungssystem als Arbeitsleistung erfasst (act. 9 S. 16; act. 16 Rz 12 und 27). Ebenso unstrittig hatte das Pflegepersonal gemäss den damals massgeblichen Bekleidungsreglementen in Dienstkleidern zu Schichtbeginn auf der Station oder im OP-Bereich zu erscheinen, wobei das Tragen von Dienstkleidern ausserhalb des Spitals untersagt war (act. 9 S. 8; act. 16 Rz 13). Insoweit bestand eine Anordnung oder Weisung seitens des Spitals.

4.4.7. Ob die Umkleidezeit unter den Begriff der Arbeitszeit gemäss Ziff. 2.1 des Arbeitszeitreglements fällt, kann offen bleiben. Bereits das Verwaltungsgericht wies im gleich gelagerten Fall darauf hin, dass bei der Mehrzahl der andern Spitäler im Kanton Zürich die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit erfasst wurde. So verhielt es sich auch beim Spital Bülach. Dies entsprach auch durchaus dem Verständnis des Spitals und der Mitarbeitenden. Folgerichtig wurde die Umkleidezeit nie als Arbeitszeit im Arbeitszeiterfassungssystem erfasst, wie dies im Arbeitszeitreglement vorgesehen ist, wenn es sich um Arbeitszeit handelt. Die Klägerinnen und Kläger kannten und akzeptierten, teilweise während vieler Jahre, die Weisung des Spitals, zu Schichtbeginn umgezogen auf der Station bzw. im OP-Bereich zu erscheinen und erst ab diesem Zeitpunkt die Arbeitszeit zu erfassen. Der Ruf nach Anrechnung und Entschädigung bzw. nach Kompensation wurde erst im Frühling 2018 laut (vgl. act. 9 S. 4). Es kann daher durchaus von einer gelebten, allseits bekannten und üblichen Praxis gesprochen werden, die Umkleidezeit nicht zusätzlich zu entlönnen.

4.4.8. Im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ist es zulässig, beispielsweise den Bereitschafts- und Pikettdienst innerhalb des Betriebes oder die Rufbereitschaft

ausserhalb des Betriebs als im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen zu vereinbaren (BGE 124 III 249 E. 3.; BGE 4A_334/2017 E. 2.2.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., N 9 zu Art. 321 S. 165; Rudolph/von Kaenel, Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, AJP 2012 S. 197; Geiser, a.a.O. Rz 13 zu Art. 9; Blesi/Pietruszak/Wildhaber, a.a.O., Rz 14 zu Art. 9). Es ist daher zulässig, auch Umkleidezeit von der vertraglich definierten und für die Lohnberechnung massgebenden Arbeitszeit im gegenseitigen Einverständnis auszuklammern. Nicht anders verhält es sich bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Es ist keine Bestimmung ersichtlich (namentlich nicht der Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971; SR 221.215.328.4), welche es einem Gemeinwesen oder einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bzw. Anstalt im Kanton Zürich vorschreibt bzw. vorschrieb, Umkleidezeit als Arbeitszeit anzurechnen bzw. zu entlönnen (so auch das Verwaltungsgericht im zitierten Entscheid E. 3.2 und 3.3). Demnach war der vormalige Zweckverband befugt, im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses Umkleidezeit von der für die Lohnberechnung relevanten Arbeitszeit auszuklammern bzw. Umkleidezeit nicht zusätzlich zu entlönnen bzw. Umkleidezeit mit dem Monatslohn abzugelten.

4.4.9. Liegt daher kein Verstoss gegen übergeordnetes Recht vor, ist von der Rechtmässigkeit der Weisung des seinerzeitigen Zweckverbandes auszugehen, umgezogen zu Schichtbeginn zu erscheinen und den Beginn der Arbeitszeit mit dem Schichtbeginn gleichzusetzen. Unter dem Gesichtspunkt der eingeschränkten Kognition des Gerichts bei der Überprüfung einer Anordnung eines Zweckverbandes (vgl. oben Ziff. 4.3.) und in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung handelte der vormalige Zweckverband nicht willkürlich und nicht rechtswidrig, wenn er die Umkleidezeit nicht zusätzlich finanziell oder als Zeitgut schrift abgalt, sondern als im Monatslohn eingeschlossen verstand und praktizierte (vgl. auch BGE 8C_514/2020 E. 5.2.4., act. 32/4).

4.4.10. Ergänzend kann auch auf das vom Bundesgericht explizit angeführte Argument verwiesen werden, wonach eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch zu verankern gewesen wäre (BGE 8C_514/2020 E. 5.2.3., act. 32/4). Namentlich kommt das Umkleiden

für den grössten Teil der Belegschaft zum Tragen und zwar täglich, sodass angesichts der dafür verwendeten Zeit ein - auch in finanzieller Hinsicht - bedeutsames Element des Arbeitsverhältnisses vorliegt, welches einer konkreten Regelung im Reglement bedurfte.

4.5. Zusammenfassend besteht keine Rechtsgrundlage für eine Abgeltung der Umkleidezeit. Soweit sich die Forderungen der Klägerinnen und Kläger 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10 auf den Zeitraum bis zur Umwandlung des vormaligen Zweckverbandes (31. Dezember 2015) stützen, sind deren Klagen abzuweisen. Bei der Klägerin 1 ist die Klage insgesamt abzuweisen. Die Klägerin 2 begann erst nach dem 31. Dezember 2015 bei der Beklagten zu arbeiten.

4.6. Auf den 1. Januar 2016 erfolgte die Umwandlung des Zweckverbandes in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft. Gemäss dem revidierten Personalreglement der Beklagten mit Gültigkeit ab 1. Januar 2016 sind die Arbeitsverhältnisse privatrechtlicher Natur (act. 4/6 Ziff. 1.1.2; dazu act. 9 S. 6; act. 19 Rz 9).

4.7. Als Rechtsgrundlage für die Entschädigung der Umkleidezeit kommen einerseits die individuellen Arbeitsverträge der Klägerinnen und Kläger, das Personalreglement der Beklagten vom 1. Januar 2014 (act. 4/5) und das Arbeitszeitreglement der Beklagten vom 1. Januar 2013 (act. 4/7) sowie die gesetzlichen Bestimmungen in Betracht.

4.7.1. Die Arbeitsverträge der Klägerinnen und Kläger 2-10 (die Klägerin 1 beendete ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2016) enthalten keine Bestimmungen zur Umkleidezeit, sondern verweisen auf die Reglemente (act. 4/16+19+21+23+25+27+29+32).

4.7.2. Das Personalreglement (act. 4/6) enthält keine Definition der Arbeitszeit, sondern verweist diesbezüglich auf den Einzelarbeitsvertrag und das Arbeitszeitreglement (Ziff. 4.1.1 und 4.3.4; vgl. auch Ziff. 1.1.2). Dem Personalreglement kann demnach nichts entnommen werden, was Aufschluss über die anrechenbare Arbeitszeit und deren Entlohnung geben würde.

4.7.3. Das Arbeitszeitreglement (act. 4/8) umschreibt den Begriff der Arbeitszeit mit der Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Spitals zu halten hat. Dazu gehören insbesondere die Arbeitsleistungen gemäss kontrollierter Zeiterfassung sowie der Zeitzuschlag für Nachtarbeit. Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit. Daneben finden sich Bestimmungen zum Pikettdienst und bei Einsätzen ausserhalb des Spitals (Ziff. 2.1). Spezifische Regelungen zur Umkleidezeit finden sich im Arbeitszeitreglement nicht.

4.7.4. Unstrittig wurde der Zeitaufwand für die Wäscheausgabe, das Umkleiden und für den Weg zur Station bzw. in den OP-Bereich nie im Arbeitszeiterfassungssystem als Arbeitsleistung erfasst (act. 9 S. 16; act. 16 Rz 12 und 27). Ebenso unstrittig hatte das Pflegepersonal gemäss den damals massgeblichen Bekleidungsreglementen in Dienstkleidern zu Schichtbeginn auf der Station oder im OP-Bereich zu erscheinen, wobei das Tragen von Dienstkleidern ausserhalb des Spitals untersagt war (act. 9 S. 8; act. 16 Rz 13). Insoweit bestand eine Anordnung oder Weisung seitens des Spitals.

4.7.5. Mit der Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft fiel die Beklagte unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bzw. von dessen Ausführungsverordnungen (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 2 ArG), namentlich unter die ArGV1, womit auch der einschlägige Art. 13 Abs. 1 ArGV1 zum Begriff der Arbeitszeit Anwendung findet. Es erscheint durchaus vertretbar und richtig, den einschlägigen Art. 13 Abs. 1 ArGV1 der Wegleitung des SECO folgend dahingehend auszulegen, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit gilt. Dem Umkleiden vor Schichtbeginn und nach Schichtende liegt eine Anordnung des Arbeitgebers zugrunde, wonach die Schicht in der im Bekleidungsreglement vorgeschriebenen, erst im Spital zu beziehenden und dort anzuziehenden Dienstkleidung anzutreten ist und bei Schichtende auch dort wieder abzugeben ist. Die Mitarbeitenden haben sich demnach während des Umkleidens einschliesslich Wäscheausgabe und Wäscherückgabe sowie auf dem Weg von dort zum Arbeitsplatz und zurück einer Weisung des Arbeitgebers zu unterziehen, für welche sie eine gewisse Zeit benötigen. Während dieser Zeit halten sie sich in Nachachtung dieser Weisung zur Verfü-

gung des Arbeitgebers. Vertretbar erscheint auch die teilweise in der Lehre stipulierte Analogie zu Überstunden, welche als Arbeitszeit anzurechnen sind, wenn die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber angeordnet, genehmigt oder in Kenntnis der Umstände geduldet wird oder wenn sie notwendig ist (vgl. Blesi/Pietruszak/Wildhaber, Arbeitsgesetz, Kurzkommentar, Rz 12 zu Art. 9). Das Umkleiden einschliesslich der Wegzeit dazu erfolgt sowohl auf ausdrückliche Anordnung als auch im Interesse der Beklagten als Arbeitgeberin, da das Tragen einer Dienstkleidung in einem Spital aus hygienischen Gründen unabdingbar ist. Dass dafür Zeit aufgewendet wird, ist offensichtlich und im Grundsatz unbestritten. Eine Anrechnung der Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 ArGV1 ist daher nur folgerichtig. Als öffentlich-rechtliche Schutznormen sind das Arbeitsgesetz und die Ausführungsverordnungen in ihrem Geltungsbereich zwingend und können von den Parteien auch bei Einverständnis nicht wegbedungen werden (vgl. Geiser, Arbeitsgesetz, Stämpfli Handkommentar, 2005, Rz 49 zu Art. 1). Die Umkleidezeit ist daher als Arbeitszeit gemäss der Begriffsumschreibung im Arbeitsgesetz einzurechnen.

4.8. Die Klägerinnen und Kläger gehen davon aus, dass Arbeitszeit grundsätzlich immer (voll) zu entschädigen ist (unter anderem mit Hinweis auf Petrik, Ist Umkleidezeit Arbeitszeit? Pflegerecht 2019, S. 144; vgl. auch Petrik, Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeit, Pflegerecht 2020, S. 205).

4.8.1. Der Anwendungsbereich des (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsgesetzes und von dessen Ausführungsverordnungen beschränkt sich auf (Höchst)Arbeits- und Ruhezeiten (Blesi/Pietruszak/Wildhaber, a.a.O., Rz 14 zu Art. 9). Hingegen ist die Frage der Entlohnung privatrechtlicher Natur und richtet sich nach dem betreffenden Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bzw. in deren Ermangelung nach Art. 322 OR, wonach der Lohn zu entrichten ist, der verabredet oder üblich ist. Ein die Parteien erfassender Gesamtarbeitsvertrag besteht nicht und der Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 (SR 221.215.328.4) äussert sich zur Frage der Umkleidezeit nicht. Wie erwähnt enthält das Personalreglement keine Definition der Arbeitszeit, sondern verweist diesbezüglich auf den

Einzelarbeitsvertrag und das Arbeitszeitreglement. Die Arbeitsverträge der Klägerinnen und Kläger 2-10 enthalten keine Bestimmungen zur Umkleidezeit und deren Entlohnung, sondern verweisen wiederum auf die Reglemente. Individuelle Abreden der Parteien über die Anrechnung der Umkleidezeit als Arbeitszeit bzw. über deren Entlohnung wurden von keiner Partei behauptet.

4.8.2. Wie bereits kurz angesprochen, ist im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beispielsweise der Bereitschafts- und Pikettdienst innerhalb des Betriebes oder die Rufbereitschaft ausserhalb des Betriebes nur in gleicher Höhe wie die Hauptleistung zu entschädigen, wenn die Parteien keine abweichende Vereinbarung treffen. Es kann auch vereinbart werden, dass die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen ist (BGE 124 III 249 E. 3.; BGE 4A_334/2017 E. 2.2.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., N 9 zu Art. 321 S. 165; Rudolph/von Kaenel, Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, AJP 2012 S. 197; Geiser, a.a.O. Rz 13 zu Art. 9; Blesi/Pietruszak/Wildhaber, a.a.O., Rz 14 zu Art. 9). Es ist daher zulässig, auch Umkleidezeit von der vertraglich definierten und für die Lohnberechnung massgebenden Arbeitszeit im gegenseitigen Einverständnis auszuklammern. Über den Lohn und dessen Höhe können die Parteien frei verfügen (jedenfalls in den Grenzen des Normalarbeitsvertrages für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971; SR 221.215.328.4), solange nur der Charakter des Arbeitsvertrages nach Art. 320 Abs. 2 OR gewahrt bleibt. Nach dieser Bestimmung gilt ein Arbeitsvertrag auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist. Dass vorliegend ein (entgeltlicher) Arbeitsvertrag vorliegt, ist unbestritten und erstellt, zumal der Verzicht auf die Anrechnung der Umkleidezeit bzw. auf deren zusätzliche Bezahlung gänzlich untergeordneter Natur ist bzw. im Verhältnis zur Dauer einer Schicht sehr geringfügig ist.

4.8.3. Wie ebenfalls bereits erwogen, galt bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger sowie bei der überwiegenden Anzahl der Spitäler im Kanton Zürich eine langjährige Praxis, die Umkleidezeit nicht abzugelten (vgl. Petrik, Ist Umkleidezeit

Arbeitszeit? Pflegerecht 2019, S. 144, wonach bei 97% der befragten Spitalangestellten die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wurde). Die Klägerinnen und Kläger hatten Kenntnis der seit Jahren bestehenden Weisung der Beklagten und ihres Rechtsvorgängers, wonach das Pflegepersonal gemäss dem detaillierten Bekleidungsreglement in Dienstkleidung zur Schicht zu erscheinen hat, der Arbeitsantritt bzw. der Schichtbeginn auf der Station oder im OP-Bereich beginnt und das Arbeits- bzw. das Schichtende auf das Verlassen der Station oder des OP-Bereichs fällt. Sie wussten auch von der bestehenden Praxis, den Zeitaufwand für das Umziehen und für die dazu notwendigen Begleithandlungen (Wäscheausgabe, Wegzeit) im Arbeitszeiterfassungssystem nicht als Arbeitszeit zu erfassen, und davon, dass die Umkleidezeit nicht entlohnt wird. Dementsprechend erfassten sie die dafür notwendige Zeit nie bzw. liessen sie nie erfassen, und zwar ebenfalls teilweise seit vielen Jahren. Es fragt sich, ob diese beiderseitig bekannte und gelebte Praxis dadurch stillschweigend oder konkludent Vertragsinhalt wurde.

4.8.4. Wie ausgeführt, führt die im Einklang mit der gesetzlichen Bestimmung vorzunehmende Auslegung des Arbeitszeitreglements dazu, Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinne (auch) des Reglements zu qualifizieren. Arbeitszeit ist grundsätzlich zu entgelten (Art. 320 Abs. 2 OR) oder wie im Fall der Überstunden zu kompensieren (Art. 321c Abs. 2 OR). Abweichende Vereinbarungen sind zulässig, wobei angesichts der Formfreiheit des Arbeitsvertrages Abweichungen grundsätzlich auch mündlich, stillschweigend oder konkludent erfolgen können. Das Bundesgericht hat im Zusammenhang mit dem Bereitschaftsdienst wohl eine klare Stipulierung im Einzelarbeitsvertrag erwogen, die Frage aber offen gelassen. Allerdings hat es aus dem Stillschweigen bzw. aus dem Umstand, dass sich der in Frage stehende Gesamtarbeitsvertrag nur über die Entlohnung der tatsächlich im Betrieb geleisteten Arbeit ausspreche, geschlossen, es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass die entsprechenden Mindestlöhne (gemäss GAV) die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst miteinschliessen sollten (BGE 124 III 249 E. 2.c; BGE 4A_334/2017 E.2.3.). Im letztgenannten Entscheid hat das Bundesgericht ausdrücklich vom allgemeinen Grundsatz der Entschädigungspflicht bei Bereitschaftsdienst gesprochen. Eine davon abweichende Regelung muss daher in

erkennbarer Weise von den Parteien vereinbart werden. Die gelebte Praxis im Betrieb der Beklagten und die unterlassene Regelung der Umkleidezeit im Arbeitszeitreglement sind - was die bundesgerichtliche Rechtsprechung betont - keine Umstände, welche auf ein vertraglich vereinbartes Abweichen vom Grundsatz schliessen lassen. Anderweitige Anhaltspunkte, wonach die Umkleidezeit im Monatslohn eingeschlossen sein soll, wurden nicht vorgebracht und sind nicht erkennbar. Demnach ist die Umkleidezeit grundsätzlich zu entschädigen.

4.8.5. Mangels Vereinbarung über die Höhe der Entschädigung der Umkleidezeit gelangt subsidiär Art. 322 Abs. 1 OR zur Anwendung, wonach der Lohn zu entrichten ist, der üblich ist. Fehlt es am Nachweis der Üblichkeit, verbleibt nur das richterliche Ermessen. Da weder bei der Beklagten, deren Rechtsvorgängerin noch bei der überwiegenden Zahl der Spitäler im Kanton Zürich Umkleidezeit entschädigt bzw. abgegolten wurde, fehlt es an einer "üblichen" Praxis. Die Entschädigung ist daher vom Gericht festzulegen. Das Umkleiden sowie der Weg von der Wäscheausgabe zur Station oder in den OP-Bereich erfolgen, wie ausgeführt, auf Anordnung der Beklagten, in deren Interesse und in deren Räumlichkeiten. Sie unterscheiden sich nicht grundsätzlich von anderen Tätigkeiten im Pflegebereich, beispielsweise wenn aufgrund einer Kontamination oder Verschmutzung der Dienstkleidung während einer Operation oder bei einer Verrichtung am Patienten das Tragen neuer, sauberer Dienstkleider während der Schicht erforderlich ist. Eine arbeitsfremde, private Beschäftigung während des Umkleidevorganges, wie beim Pikettdienst oder bei der Rufbereitschaft, ist nicht möglich. Demnach ist mangels (abweichender) Vereinbarung der Lohn geschuldet ist, wie er von den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

4.9. Zur Berechnung des Lohnes ist auf den Zeitaufwand für das Umkleiden abzustellen.

4.9.1. Die Klägerinnen und Kläger behaupten, nach dem Betreten des Spitals hätten sie die Wäscheausgabe bzw. die Personalgarderoben im Untergeschoss und danach die Station im ersten oder zweiten Obergeschoss bzw. den OP-Bereich im zweiten Obergeschoss aufzusuchen. Im OP-Bereich erfolge ein erneutes Umziehen. Das gleiche Prozedere spiele sich abends und mittags ab, letzteres falls

das Spital über Mittag verlassen werde. Das Personal erscheine häufig fünf bis zehn Minuten vor Schichtbeginn auf der Station, um vorbereitende Arbeiten zu verrichten. Insgesamt würden mindestens 15 Minuten pro Tag für das Umkleiden verwendet, beim OP-Personal sogar mehr als 15 Minuten. Das Umziehen umfasse bis auf die Unterwäsche alle persönlichen Kleider einschliesslich der Schuhe sowie weitere Vorgänge wie Deo auftragen, Haare kämen, Hände waschen und Arbeitsutensilien versorgen.

4.9.2. Die Beklagte bestreitet die von den Klägerinnen und Klägern behaupteten Wegstrecken und den Zeitbedarf für das Umziehen. Die Händedesinfektion dürfe auch nach Schichtbeginn erfolgen. Es sei auch nicht zutreffend, dass das Personal vor Schichtbeginn auf der Station eintreffe und mit vorbereitenden Arbeiten beginne. Regelmässig sei es dem Personal erlaubt worden, den Arbeitsplatz rund eine Viertelstunde vor Schichtende zu verlassen, ohne dies in der Zeiterfassung so zu notieren. Die Beklagte verweist dazu auf eine Auswertung der Schlösser zur Zentralgarderobe von Ende Juni bis anfangs Juli 2020. Letztere wird von den Klägerinnen und Klägern bestritten.

4.9.3. Vorab ausser Betracht fallen das angebliche frühere Erscheinen auf der Station vor Schichtbeginn bzw. das vorzeitige Verlassen der Station vor Schichtende. Wie die Klägerinnen und Kläger selber anerkennen (act. 31 Rz 8), erfolgte das vorzeitige Aufsuchen der Station freiwillig. Das vorzeitige Verlassen der Station ohne Pflicht zu entsprechender Zeiterfassung geschah im Einvernehmen und mit Erlaubnis der Beklagten, wie diese selber anerkennt (act. 19 Rz 19). Damit fehlt es an einer Grundlage für eine Kompensation bzw. Verrechnung mit anderweitiger Arbeitszeit, wie beispielsweise mit der Umkleidezeit. Die Auswertung der Schliessprotokolle erübrigt sich damit und wäre auch sonst obsolet, da sie nicht den im Streit liegenden Zeitraum betreffen.

4.9.4. Das vollständige Entkleiden bis auf die Unterwäsche und das Anziehen neuer Dienstkleider einschliesslich Schuhe sowie das Versorgen der privaten Kleider im Garderobeschrank, allenfalls verbunden mit gewissen hygienischen Verrichtungen oder dem Richten der Haare, bedarf einiger Minuten, im Sommer etwas weniger lang als im Winter oder bei Regenwetter. Der Gang vom ersten

Untergeschoss bis zur Station bzw. zum OP-Bereich im ersten oder zweiten Obergeschoss, mithin zwei oder drei Stockwerke, benötigt ebenfalls einige Minuten, ob es sich nun um 28 oder nur um 20 Treppenstufen pro Stockwerk handelt. Dass ein solcher Umkleidevorgang einschliesslich Wegstrecken durchschnittlich mindestens 7,5 Minuten, somit pro Tag mindestens 15 Minuten, dauert, ist derart offensichtlich und gerichtsnotorisch, dass es keiner Beweiserhebung bedarf.

4.9.5. Die Klägerinnen und Kläger legen eine detaillierte Berechnung ihrer einzelnen Forderungen vor (act. 9 S. 10 f.). Soweit die Beklagte diese Berechnung lediglich pauschal bestreitet (act. 19 Rz. 20), ist darauf mangels gehöriger Substanziierung nicht einzugehen. Bei der Klägerin 10 moniert die Beklagte einen falschen Monatslohn für das Jahr 2018 (act. 19 Rz. 20). Dieser Einwand ist zutreffend (act. 9 S. 11; act. 4/33); es handelt sich um einen offensichtlichen Verschieb. Demnach ergibt sich bei der Klägerin 10 bei einem korrekten Monatslohn von Fr. 5'591.– (statt Fr. 5'991.–) und einem Beschäftigungsgrad von 80% (134,4 Monatsstunden) ein Stundenlohn von Fr. 41.60 (statt Fr. 44.58) und bei einer jährlichen Umkleidezeit von 45.06 Stunden eine Forderung von Fr. 1'874.50 (statt Fr. 2'008.70).

4.10. Die Beklagte geht im Eventualstandpunkt davon aus, dass die Umkleidezeiten zu kompensieren seien, wobei der Zeitpunkt der Kompensation arbeitgeberseitig erfolge und eine solche stets möglich gewesen sei, weshalb ein Geldausgleich ausgeschlossen sei (act. 19 Rz 22 und 36). Die Klägerinnen und Kläger halten dafür, dass eine Kompensation aus betrieblichen Gründen bzw. aufgrund des Personalmangels nicht möglich war und ist (act. 9 S. 12). Sollte wider Erwarten eine Kompensation möglich gewesen sein, habe die Beklagte den Klägerinnen und Klägern, ausser den Klägerinnen 1 und 8, die geleistete Umkleidezeit als Kompensationszeit zu gewähren (act. 9 S. 12, S. 18; act. 31 S. 16).

4.10.1. Der Eventualantrag der Klägerinnen und Kläger auf Verpflichtung der Beklagten, ihnen auf erstes Verlangen die eingeklagten Kompensationszeiten zu gewähren, wurde form- und fristgerecht gestellt (vgl. Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO). Es ist daher darauf einzutreten, sollte der Beklagten in deren Eventualstandpunkt gefolgt werden.

4.10.2. Wie ausgeführt, ist die Forderung der Klägerin 1 unbegründet und deren Klage ist abzuweisen. Die Klägerin 8 schied per Ende Juni 2019 aus dem Betrieb der Beklagten zufolge Pensionierung aus (act. 9 S. 15). Die Gewährung einer Zeitgutschrift ist daher ausgeschlossen, sodass die Umkleidezeit gemäss dem Hauptantrag der Klägerin 8 in Geldform zu erfolgen hat.

4.10.3. Die Arbeitszeit ist gemäss dem Arbeitsreglement der Beklagten (act. 4/8) im Zeiterfassungssystem zu erfassen (Ziff. 2.6). Das Reglement basiert auf der Jahresarbeitszeit (Ziff. 1.2; Ziff. 2.3). Mehr- oder Minusstunden gegenüber der Sollarbeitszeit der Mitarbeitenden werden im Mitarbeiterzeitkonto erfasst und monatlich vorgetragen bzw. am Jahresende übertragen (Ziff. 2.5). Mehrstunden werden den Überstunden bzw. den Überzeitstunden gleichgesetzt, wenn die übrigen Voraussetzungen für Überstunden erfüllt sind. Sie sind alsdann durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, werden Mehrstunden mit dem persönlichen Stundenansatz ohne finanziellen Zuschlag vergütet (Ziff. 3.2.). Als Überstunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, welche auf Anordnung oder mit nachträglicher Zustimmung des Vorgesetzten, im Jahresdurchschnitt über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Der Vorgesetzte bestimmt unter Miteinbezug des Mitarbeitenden den Zeitpunkt der Kompensation. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, werden die Überstunden mit dem persönlichen Stundenansatz ohne finanziellen Zuschlag vergütet (Ziff. 3.3).

4.10.4. Die Umkleidezeit einschliesslich Wegzeiten gilt als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitreglements. Beim Umkleiden gemäss den Vorschriften im Bekleidungsreglement handelt es sich um eine betriebliche Anordnung, mithin um eine Weisung des Arbeitgebers. Dafür verwendete Zeit gilt daher als Mehrstunden, welche den Überstunden bzw. den Überzeitstunden gleichgestellt sind. Demnach ist vom Vorrang der Kompensation gegenüber einem Geldausgleich auszugehen. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt der Vorgesetzte bzw. die Beklagte im Einvernehmen mit den betroffenen Klägerinnen und Klägern.

4.10.5. Soweit die Klägerinnen und Kläger geltend machen, ein Zeitausgleich sei aus betrieblichen Gründen, namentlich aufgrund des Personalmangels nicht möglich, weshalb der Ausgleich in Geldform zu erfolgen habe, ist ihnen nicht zu folgen. Die Rechtmässigkeit der Forderungen der Klägerinnen und Kläger gegenüber der Beklagten wird erst mit dem vorliegenden Urteil verbindlich festgestellt. Die Beklagte lehnte und lehnt die eingeklagten Ansprüche grundsätzlich ab und nicht etwa deshalb, weil ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Die Klägerinnen und Kläger machen denn auch nicht geltend, sie hätten bei der Beklagten um einen Zeitausgleich nachgesucht, den die Beklagte nur deshalb verweigert habe, weil er aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen sei. Vielmehr obliegt es nunmehr den Klägerinnen und Klägern, ihren ausgewiesenen Kompensationsanspruch bei der Beklagten einzufordern. Diese hat den Zeitpunkt der Kompensation im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festzulegen. Erst wenn die Beklagte eine Kompensation mit der Begründung verweigert, eine solche sei (aus betrieblichen Gründen) nicht möglich, wandelt sich der Kompensationsanspruch in einen Vergütungsanspruch mit dem persönlichen Stundenansatz ohne finanziellen Zuschlag um (act. 4/8 Ziff. 3.2 und 3.3).

4.11. Zusammenfassend ergeben sich daher die nachfolgenden Ansprüche der Klägerinnen und Kläger.

4.11.1. Die Forderung der Klägerin 1 ist unbegründet und deren Klage ist abzuweisen.

4.11.2. Die Klägerin 2 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldí (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 2 erst ab dem 1. Juli 2017 und damit nach der Umwandlung des Zweckverbandes bei der Beklagten zu arbeiten begann, ist kein Abzug für die Zeit davor vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher 140,71 h.

4.11.3. Die Klägerin 3 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 3 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher noch 135,40 h.

4.11.4. Die Klägerin 4 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 4 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher noch 125,22 h.

4.11.5. Der Kläger 5 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da der Kläger 5 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Sein Kompensationsanspruch beträgt daher noch 215,81 h.

4.11.6. Die Klägerin 6 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 6 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher noch 105,76 h.

4.11.7. Der Kläger 7 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da der Kläger 7 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Sein Kompensationsanspruch beträgt daher noch 224,55 h.

4.11.8. Bei der Klägerin 8 ist zufolge von deren Ausscheiden per Ende Juni 2019 ein Zeitausgleich ausgeschlossen. Der individuelle geldmässige Ausgleich entspricht grundsätzlich den im Hauptantrag eingeklagten Beträgen (act. 9 S. 11 Spalte "Teilforderungen"). Da die Klägerin 8 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitete, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Guthaben beträgt daher noch Fr. 5'197.85. Der Zinsenlauf ab 27. März 2019 ist ausgewiesen (act. 4/9).

4.11.9. Die Klägerin 9 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 9 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher noch 160,18 h.

4.11.10. Die Klägerin 10 ist noch bei der Beklagten beschäftigt und es ist daher ausschliesslich ein Zeitausgleich zu gewähren. Der individuelle zeitliche Kompensationsanspruch entspricht grundsätzlich den im Eventualantrag eingeklagten Zeitsaldi (act. 9 S. 11 Spalte "15 Minuten Umkleidezeit pro Arbeitstag - in Stunden"). Da die Klägerin 10 mindestens seit 1. Juli 2014 und damit vor der Umwandlung beim Zweckverband arbeitet, ist ein Abzug für die Zeit davor (1.7.2014 - 31.12.2015) vorzunehmen. Ihr Kompensationsanspruch beträgt daher noch 173,99 h.

5. Kosten- und Entschädigungsfolgen

5.1. Der Streitwert der einzelnen Rechtsbegehren der Klägerinnen und Kläger liegt zwischen Fr. 865.20 (brutto) und Fr. 13'567.30 (brutto). Eine Zusammenrechnung findet bei der Bestimmung des anwendbaren Verfahrens nicht statt (Art. 93 Abs. 2 ZPO). Es gelangt somit grundsätzlich das vereinfachte Verfahren zur Anwendung (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Dieses ist bei arbeitsrechtlichen Verfahren kostenlos (Art. 113 Abs. 2 lit. d ZPO).

5.2. Trotz Kostenlosigkeit des Verfahrens hat die unterliegende Partei die obsiegende Partei für deren Bemühungen zu entschädigen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO).

5.3. Für die Berechnung der Parteientschädigung sind die Streitwerte bei einfacher Streitgenossenschaft zu addieren (Art. 93 Abs. 1 ZPO). Dies ergibt einen Gesamtstreitwert von Fr. 80'409.10.

5.4. Die den Klägerinnen und Klägern 2-7 sowie 9-10 zugesprochenen Kompensationsansprüche bzw. die zugesprochene Geldforderung bei der Klägerin 8 betragen rund 70% der eingeklagten Gesamtforderung. Demnach ist diesen Klägerinnen und Klägern eine auf 40% herabgesetzte Parteientschädigung zuzusprechen.

5.5. Die Höhe der Parteientschädigung bei anwaltlicher Vertretung richtet sich nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV; Art. 96 ZPO). Beim gegebenen Streitwert beträgt die Gebühr für den ersten Schriftenwechsel einschliesslich Hauptverhandlung (vgl. § 11 Abs. 1 AnwGebV) Fr. 9'700.– zuzüglich Mehrwertsteuer (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Anlass für eine Erhöhung oder Reduktion der Grundgebühr besteht nicht. Die geschuldete Parteientschädigung beträgt daher 3'880.– zuzüglich Mehrwertsteuer. Hinzu treten die anteiligen Kosten des Schlichtungsverfahrens von Fr. 600.–, bei 40% somit Fr. 240.– (act. 1).

5.6. Sind am Prozess mehrere Personen als Haupt- oder Nebenparteien beteiligt, so bestimmt das Gericht ihren Anteil an den Prozesskosten (Art. 106 Abs. 3

ZPO). Vorliegend werden die Klägerinnen und Kläger 2-7 sowie 9-10 durch denselben Rechtsvertreter vertreten. Dessen Bemühungen unterscheiden sich in Bezug auf die einzelnen Klägerinnen und Kläger nicht. Die zugesprochene Parteientschädigung deckt sodann den entstandenen Aufwand, auch zufolge des teilweisen Unterliegens, in keiner Weise. Demnach rechtfertigt es sich, von der Festlegung der Anteile der Klägerinnen und Kläger 2-7 sowie 9-10 an der Parteientschädigung abzusehen.

6. Rechtsmittel

Für die Bestimmung des zulässigen Rechtsmittels sind die Streitwerte bei einfacher Streitgenossenschaft ebenfalls zusammenzuzählen (Art. 93 Abs. 1 ZPO). Vorliegend ist daher die Berufung zulässig (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Klage der Klägerin 1 wird abgewiesen.
2. In teilweiser Gutheissung der Klage der Klägerin 8 wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin 8 Fr. 5'197.85 nebst Zins zu 5% seit 27. März 2019 zu bezahlen.
3. In teilweiser Gutheissung der Klage der Klägerinnen und Kläger 2-7 sowie 9-10 wird die Beklagte verpflichtet, den Klägerinnen und Klägern 2-7 sowie 9-10 auf erstes Verlangen nachfolgende Kompensationszeit zu gewähren:
 - a) Klägerin 2: 140,71 h
 - b) Klägerin 3: 135,40 h
 - c) Klägerin 4: 125,22 h
 - d) Kläger 5: 215,81 h
 - e) Klägerin 6: 105,76 h

- f) Kläger 7: 224,55 h
 - g) Klägerin 9: 160,18 h
 - h) Klägerin 10: 173,99 h
4. Es werden keine Kosten erhoben.
 5. Die Beklagte wird verpflichtet, den Klägerinnen und Kläger 2-7 sowie 9-10 eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 3'880.– zuzüglich 7,7% Mehrwertsteuer zu bezahlen sowie die anteiligen Kosten des Schlichtungsverfahrens im Umfang von Fr. 240.– zu ersetzen.
 6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
 7. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Bülach, 19. Februar 2021

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Der Gerichtspräsident:

lic. iur. R. Hohler

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw M. van der Staay

