

 jetzt bestellen

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph



Schulthess §

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

© Schulthess Juristische Medien AG, Zürich · Genf 2022

ISBN 978-3-7255-8375-1

[www.schulthess.com](http://www.schulthess.com)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	V
<b>Autorenverzeichnis</b> .....	VII
WOLFGANG PORTMANN	
<b>Adrian von Kaenel – Kompetenz und Vielseitigkeit in Person</b> .....	1
GABRIEL AUBERT	
<b>Les plateformes Uber : désactiver le droit du travail ?</b> .....	7
ROLAND BACHMANN	
<b>Schiedsfähigkeit kollektiver Arbeitsstreitigkeiten</b> .....	17
ALFRED BLESİ	
<b>Der vielbeschäftigte Verwaltungsrat und die Versicherung seines Entgelts</b> .....	35
CHRISTIAN BRUCHEZ	
<b>Les conventions relatives à la formation du travailleur</b> .....	49
GEORGES CHANSON	
<b>Terminierungen im Arbeitsvertrag</b> .....	65
HELİN CİGERLİ / CECİLİA SCHULER / ROGER RUDOLPH	
<b>Umziehzeiten als Arbeitszeit</b> .....	95
JEAN-PHILIPPE DUNAND / PASCAL MAHON	
<b>Quatrième révolution industrielle, digitalisation et numérisation, pandémie du Covid-19 : le droit du travail à la croisée des chemins ?</b> .....	107
	XI

MARTIN FARNER

**Lohnschutz nach Schweizer und EU-Recht** ..... 119

THOMAS GÄCHTER / MATTHIAS APPENZELLER

**Arbeitnehmermitsprache bei der Wahl des Sozialversicherers** ..... 131

THOMAS GEISER

**Wie ist Arbeit und Familie vereinbar?** ..... 147

CHRISTIAN GERSBACH / CHRISTINA WINTER

**Sozialpläne – Aktuelle Entwicklungen** ..... 161

WERNER GLOOR

**L'obligation de restituer le logement mis à disposition  
par l'employeur** ..... 173

LUKASZ GREBSKI

**Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität** ..... 191

CHRISTOPH HÄBERLI

**Gesamtarbeitsvertragliche Vorruhestandsregelungen und  
Veränderungen in den betrieblichen Gegebenheiten** ..... 209

RENÉ HIRSIGER / THOMAS PIETRUSZAK

**Fringe Benefits der Arbeitgeberin an ihre Rentner –  
rechtliche Einordnung und Möglichkeit der  
Leistungseinstellung** ..... 223

ROGER HISCHIER

**Doppelrelevante Tatsachen im Arbeitsprozess** ..... 235

MARC HÜRZELER

**Einige Gedanken zu den Wirkungen von Art. 333 OR  
(insbesondere Absatz 2) auf das Vorsorgeverhältnis in  
der beruflichen Vorsorge** ..... 253

UELI KIESER

**Tätigkeiten im Parlament –  
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder etwas Sonstiges? .....** 259

ANNE MEIER

**Questions pratiques sur les enquêtes internes à l'entreprise .....** 275

MARTIN L. MÜLLER

**Die Gewerkschaft in der Massentlassung .....** 301

ROLAND A. MÜLLER / OLIVER SCHMID

**Friedenspflicht im schweizerischen Arbeitsrecht .....** 315

ROLAND MÜLLER / MANUEL STENGEL

**Rechtsfragen um Ferien – Aktuelle Probleme .....** 329

RAHEL A. NEDI / ANDREAS HOLENSTEIN

**Neue Urlaubsformen für Arbeitnehmende mit  
Familien- und Angehörigenpflichten .....** 347

KURT PÄRLI / PIA MEIER

**Anstellungsdiskriminierung .....** 363

CHRISTOPH SENTI

**Das Ermessen des Arbeitgebers bei der Gratifikation  
nach Art. 322d OR .....** 381

JEAN-FRITZ STÖCKLI

**Bindung der GAV-Parteien an die Verfassung .....** 397

OTHMAR STRASSER

**Das Melderecht gemäss Art. 305<sup>ter</sup> Abs. 2 StGB als  
Grundlage für externes Whistleblowing bei der  
Bekämpfung der Geldwäscherei? .....** 413

ISABELLE WILDHABER / FRÉDÉRIC BARTH

<b>«Grünes Arbeitsrecht» – Klimawandel und Nachhaltigkeit als rechtliche Herausforderungen für das Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>429</b>
--	------------

HANSRUEDI WYSS

<b>Konfliktbelastete Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>439</b>
--	------------

<b>Verzeichnis der Publikationen von Adrian von Kaenel .....</b>	<b>453</b>
--	------------

# Umziehzeiten als Arbeitszeit

HELIN CIGERLI / CECILIA SCHULER / ROGER RUDOLPH

## Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung .....	95
II.	Die Entscheide .....	96
A.	Bundesgerichtsurteil 8C_514/2020 vom 20. Januar 2021 .....	96
1.	Sachverhalt und Prozessgeschichte .....	96
2.	Erwägungen des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich .....	96
3.	Erwägungen des Bundesgerichts .....	98
B.	Entscheid des Bezirksgerichts Bülach, AN190021 vom 19. Februar 2021 .....	99
1.	Sachverhalt und Prozessverlauf .....	99
2.	Erwägungen .....	100
III.	Schlussbemerkung .....	104

## I. Einleitung

Die in den Fokus der öffentlichen Diskussion geratene Frage, ob Umziehzeiten Arbeitszeit seien, insbesondere in Bezug auf das Pflegepersonal in Spitälern, wurde spätestens Anfang 2019 seitens der Gewerkschaften und Berufsverbände zum Thema gemacht und beschäftigte verschiedene Gerichtsinstanzen, dies mit unterschiedlichem Ausgang.

So bestätigte das Bundesgericht einen Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, das entschieden hatte, dass die Umziehzeiten im öffentlichen Spital Limmattal nicht als bezahlte Arbeitszeit zu qualifizieren seien.<sup>1</sup> Offengelassen hatte das Verwaltungsgericht Zürich allerdings die grundsätzliche Frage, ob diese Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinn des ArG gelte.

Zu einer gegenteiligen Auffassung gelangte das Bezirksgericht Bülach.<sup>2</sup> Das Bezirksgericht bestätigte zwar, dass das Spital Bülach während seiner Zeit als Zweckverband die

---

<sup>1</sup> BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021; vorinstanzliche Urteile: VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020 und Bezirksrat Dietikon, Beschluss GE.2019.29/2.02.05 vom 9. Oktober 2019.

<sup>2</sup> BezGer Bülach, AN190021 vom 19. Februar 2021.



Umkleidezeit analog zur Situation im Spital Limmattal nicht zu entschädigen habe. Mit der Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft sei die Umkleidezeit aber in Anwendung des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts als Arbeitszeit zu qualifizieren. Das Bezirksgericht erachtete diese Umkleidezeit als grundsätzlich entschädigungspflichtig und kam zum Schluss, dass eine davon abweichende Regelung in erkennbarer Weise von den Parteien vereinbart werden müsse.

Im vorliegenden Beitrag werden die beiden Entscheide vorgestellt und erläutert.

## II. Die Entscheide

### A. Bundesgerichtsurteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021

#### 1. Sachverhalt und Prozessgeschichte

Beschwerdeführer A., B., C. und D. sind bzw. waren als Angestellte im Pflegebereich im Spital Limmattal tätig. Am 19. März 2021 gelangten sie über den Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste Region Zürich (VPOD Zürich) an den Spitalverband Limmattal und verlangten rückwirkend ab 1. März 2014 bzw. ab Anstellungsbeginn die Auszahlung von Überzeit zuzüglich eines Zuschlags von 25% aufgrund bisher nicht entschädigter Umkleidezeit von täglich 15 Minuten. Der Spitalverband Limmattal wies die Begehren genauso ab wie der daraufhin angerufene Bezirksrat Dietikon als Rekursbehörde, soweit der Rekurs nicht ohnehin als durch Rückzug erledigt abgeschrieben wurde. Zum gleichen Ergebnis kam das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, worauf die Arbeitnehmenden mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ans Bundesgericht gelangten. Dieses wies die Beschwerde ab, soweit es darauf eintrat.

#### 2. Erwägungen des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

Zentraler Streitpunkt im Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich bildete die Frage, ob die Beschwerdeführenden für die Umkleidezeit vor Schichtbeginn und nach Schichtende Anspruch auf Anrechnung als bezahlte Arbeitszeit hätten, wobei die Beschwerdeführenden eine pauschale Anrechnung von 15 Minuten pro Arbeitstag verlangten. Demgegenüber vertrat das Spital Limmattal als Beschwerdegegner die Auffassung, die Umkleidezeit sei nicht als Arbeitszeit anzurechnen. Im Kern gehe es dabei, so das Verwaltungsgericht, um die Rechtmässigkeit einer Weisung des Spitals, wonach die Angestellten während der gesamten entschädigten Arbeitszeit zur Verfügung gestellte Arbeitskleider tragen müssten, bzw. um die Frage, ob die Umkleidezeit im für die angerechnete Arbeitszeit ausgerichteten Monatslohn bereits inbegriffen sei.<sup>3</sup>

Das Verwaltungsgericht erwog zunächst, dass es diese Weisung nur auf ihre Rechtmässigkeit, nicht aber auf Angemessenheit überprüfen könne (§ 50 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 VRG). Es beurteilte deshalb nicht, ob eine andere Regel sinnvoller gewesen wäre, sondern einzig, ob die bestehende Regel gegen eine Rechtsnorm verstosse.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.1.

<sup>4</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.1.

Das Verwaltungsgericht beleuchtete anschliessend die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsgrundlagen und hielt vorab fest, dass nach Art. 47 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 das Arbeitsverhältnis des Staats- und Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht unterstehe. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG) wiederhole diese Regelung ausdrücklich auch für Zweckverbände. Daneben sehe § 53 Abs. 2 GG für den Fall, dass ein öffentlich-rechtlicher Zweckverband keine eigenen Vorschriften erlassen habe, die sinngemässe Anwendung des kantonalen Personalrechts vor. Folglich falle die Regelung des Personalrechts in den Kompetenzbereich der Zweckverbände, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukomme, in den die Rechtsmittelbehörden nicht eingreifen dürften.<sup>5</sup>

Weiter hielt das Verwaltungsgericht fest, dass das Personalreglement des Spitals Limmattal vom 1. Juli 2015 bzw. 1. Juli 2010, das in Ziffer I.3 bzw. vormals Ziffer I.4 subsidiär auf das kantonale Personalrecht verweise, in Ziffer 4.1 den Umfang der Arbeitszeit festhalte. Jedoch enthielten weder das Personalreglement noch das subsidiär zur Anwendung kommende kantonale Personalrecht eine Definition des Begriffs der Arbeitszeit. Es handle sich mithin um eine Auslegungsfrage, ob die Umkleidezeit zur Arbeitszeit im Sinn von Ziffer 4.1 des Personalreglements zähle. Das Verwaltungsgericht verwies in diesem Zusammenhang auf eine unbestrittenermassen langjährige Praxis beim Beschwerdegegner, wonach die bezahlte Arbeitszeit mit dem Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal beginne und mit dem Dienstende am entsprechenden Arbeitsort ende. Die Umkleidezeit zähle nach gelebter Praxis demnach nicht zur bezahlten Arbeitszeit bzw. gelte als mit dem Monatslohn abgegolten. Dies habe nach übereinstimmender Darstellung der Parteien jedenfalls bis vor Kurzem der Praxis zahlreicher anderer Spitäler im Kanton Zürich entsprochen<sup>6</sup> und könne folglich – in analoger Anwendung von Art. 322 Abs. 1 OR – als «üblich» bezeichnet werden. Weiter führte das Verwaltungsgericht aus, dass der zeitliche Anteil dieser Umkleidezeit an der gesamten Präsenzzeit während einer Schicht gering sei, womit die genannte Regelung nicht zu einem unhaltbaren Ergebnis führe. Der Beschwerdegegner habe mit seiner Weisung den ihm zustehenden Spielraum bei der Auslegung seines eigenen Personalreglements damit nicht überschritten.<sup>7</sup>

In einem nächsten Schritt prüfte das Verwaltungsgericht, ob diese Praxis gegen übergeordnetes Recht verstosse. Die Beschwerdeführenden machten hierzu im Wesentlichen eine Verletzung des Arbeitsgesetzes geltend.<sup>8</sup> Diesbezüglich erwog das Verwaltungsgericht, dass es sich beim Beschwerdegegner um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handle, bei der die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen würde. Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes fänden deshalb auf den Beschwerdegegner keine Anwendung (Art. 2 Abs. 2 und Art. 71 lit. b ArG in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1]), womit auch der für die Arbeitszeit einschlägige Art. 13

<sup>5</sup> VGer ZH, Urteil VB.2011.00086 vom 21. September 2011, E. 2; VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.2.

<sup>6</sup> Vgl. auch ANDREAS PETRIK, Ist Umkleidezeit Arbeitszeit?, in Pflfegerecht 2019, 144, wonach bei 97% der befragten Spitalangestellten die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

<sup>7</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.2.

<sup>8</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.2.

Abs. 1 ArGV 1 nicht relevant sei. Somit könne die Frage unbeantwortet bleiben, ob Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsgesetzes zu gelten habe.<sup>9</sup>

Das Verwaltungsgericht führte weiter aus, dass die Beschwerdeführenden auch anderweitig nichts aus dem Arbeitsgesetz zu ihren Gunsten abzuleiten vermöchten, zumal sich der Regelungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die Festlegung einer Höchstarbeitszeit und zulässiger Arbeitszeiten beschränke. Auch im privaten Arbeitsrecht führe die Anrechenbarkeit von Arbeitszeit nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht zwingend dazu, dass die fragliche Zeit auch entlohnt werden müsse. Denkbar wäre namentlich, dass diese Zeit als mit dem Monatslohn bereits abgegolten gelte.<sup>10</sup> Für die Entlohnung im Rahmen öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse eines Zweckverbands müsse dies umso mehr gelten, da es dem Bund hier an einer Regelungskompetenz fehle.<sup>11</sup>

Im Ergebnis kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass sich die Weisung des Spitals Limmattal, wonach die Angestellten während der gesamten entschädigten Arbeitszeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitskleider tragen müssten und die Umkleidezeit demnach nicht entschädigt werde, nicht als rechtswidrig erweise und die Beschwerde folglich abzuweisen sei.<sup>12</sup>

### 3. *Erwägungen des Bundesgerichts*

Streitig und zu prüfen durch das Bundesgericht war, ob die Vorinstanz eine Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG begangen hatte, indem sie die Rechtmässigkeit der Weisung des Spitals Limmattal, wonach die Angestellten während der gesamten entschädigten Arbeitszeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitskleider tragen müssten und die Umkleidezeit demnach nicht entschädigt werde, bejahte. Dabei beschränkte das Bundesgericht seine Kognition praxisgemäss auf eine Willkürprüfung. Im so abgesteckten Rahmen ging es für das Bundesgericht konkret um die Frage, ob die vorinstanzliche Verneinung des Anspruchs der Beschwerdeführer auf Anrechnung der zu Schichtbeginn und -ende anfallenden Umkleidezeit als bezahlte Arbeitszeit im Umfang von täglich 15 Minuten eine Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG darstelle.<sup>13</sup>

Die Beschwerdeführer machten unter anderem geltend, das Verwaltungsgericht sei in Willkür verfallen, indem es mit seiner Bezugnahme auf die beim Beschwerdegegner gelebte Praxis einen Auslegungsansatz gewählt habe, welcher den üblichen Auslegungsregeln und jeder «Normenfolge des Rechts» offensichtlich widerspreche. Dem hielt das Bundesgericht entgegen, es sei nicht als geradezu unhaltbar zu qualifizieren, wenn sich die Vorinstanz bei der Ergründung des Sinns einer vom Wortlaut her unbestimmt gehaltenen Regelung vorrangig davon leiten liess, wovon sämtliche Beteiligten und auch andere Spitäler sowie ihre Angestellten über Jahre ausgegangen seien.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.3.

<sup>10</sup> Vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 321 N 9 mit Hinweisen.

<sup>11</sup> VGer ZH, Urteil PB.201000064 vom 5. Oktober 2011, E. 7; VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 3.3.

<sup>12</sup> VGer ZH, Urteil VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020, E. 4.

<sup>13</sup> BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021, E. 4.1.

<sup>14</sup> BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021, E. 5.2 f.

Das Bundesgericht verwies anschliessend auf das aus seiner Sicht überzeugende Argument im erstinstanzlichen Beschluss des Bezirksrates vom 9. Oktober 2019,<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

Dass die auf das Personalreglement bezogene Annahme, die Umkleidezeit zähle nicht zur bezahlten Arbeitszeit bzw. gelte als im Lohn inbegriffen, unhaltbar oder mit Blick auf das Legalitätsprinzip gemäss Art. 5 Abs. 1 BV willkürliche wäre, liess das Bundesgericht ebenfalls nicht gelten. Wohl erkannte das Bundesgericht in Teilen der Rechtsprechung und Literatur Stellungnahmen zugunsten der Anrechenbarkeit der Umkleidezeit. Dass es andere, ebenfalls vertretbare oder sogar zutreffendere Lösungen gäbe, genüge nicht, um den vorinstanzlichen Entscheid als offensichtlich unhaltbar und damit willkürlich zu qualifizieren. Vor diesem Hintergrund kam das Bundesgericht zum Schluss, dass das Verwaltungsgericht nicht in Willkür verfallen sei, wenn es sich bei der Auslegung des anwendbaren Personalreglements nicht an der Rechtslehre und privatrechtlichen Rechtsprechung zum Begriff der Arbeitszeit orientiert habe, sondern stattdessen in Anlehnung an die gelebte Praxis im Ergebnis zu einem engeren Verständnis der reglementarisch vorgesehenen Arbeitszeit gelangte, welches die Umkleidezeit davon ausnahm.<sup>17</sup> Dass die Vorinstanz dabei auch den zeitlichen Anteil des Umkleidevorgangs an der gesamten Präsenzzeit einer Schicht mitberücksichtigt habe, erscheine folgerichtig. Dabei sei – angesichts des beschwerdeweise geltend gemachten täglichen Bedarfs von 15 Minuten – nicht als willkürlich zu bezeichnen, dass die Vorinstanz ihn, ohne den Umfang näher zu erheben, als gering einstufte und das Ergebnis, unter Auferlegung einer gewissen Zurückhaltung bei der Anwendung bzw. Auslegung des (inter-)kommunalen Rechts, nicht als unhaltbar qualifizierte.

## B. Entscheid des Bezirksgerichts Bülach, AN190021 vom 19. Februar 2021

### I. Sachverhalt und Prozessverlauf

Im zweiten analysierten Fall arbeiteten bzw. arbeiten Klägerinnen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 als Pflegerinnen und Pfleger beim Spital Bülach.

Am 17. Dezember 2019 gelangten die Klägerinnen ans Bezirksgericht Bülach. Sie machten geltend, das vom Spital 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. zum OP-Bereich betrügen täglich mindestens 15 Minuten.<sup>18</sup> Gegenstand ihrer Forderung bildeten demnach Lohnnachzahlungen für die geltend gemachte Arbeitszeit (Umkleidezeit), eventualiter Kompensationszeit für die behauptete Arbeitszeit (Umkleidezeit) im Umfang von 15 Minuten täglich.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> Bezirksrat Dietikon, Beschluss GE.2019.29/2.02.05 vom 9. Oktober 2019.

<sup>16</sup> BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021, E. 5.2.3.

<sup>17</sup> BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021, E. 5.2.4.

<sup>18</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 3.1.

<sup>19</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 1.1.

Bis zum 31. Dezember 2015 war das Spital Bülach als öffentlich-rechtlicher Zweckverband organisiert. Per 1. Januar 2016 erfolgte die Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft. Das Bezirksgericht Bülach wies die Klagen für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2015 mangels Rechtsgrundlage vollständig ab, folgte jedoch anschliessend, für die Phase ab dem 1. Januar 2016, dem Eventualstandpunkt der Klägerinnen, womit die Umkleidezeit rückwirkend ab dem 1. Januar 2016 durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren sei.<sup>20</sup>

## 2. *Erwägungen*

Soweit sich die Forderungen der Klägerinnen auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2015 bezogen, standen sie zur Beklagten in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.<sup>21</sup>

In einem ersten Schritt setzte sich das Bezirksgericht Bülach mit den Rechtsgrundlagen für die Entschädigung der Umkleidezeit auseinander. Für die Dauer bis zum 31. Dezember 2015 waren dies einerseits die individuellen Anstellungsverfügungen der Klägerinnen, das Personalreglement vom 1. Januar 2014, das Arbeitszeitreglement vom 1. Januar 2013 sowie andererseits die auf den damaligen Zweckverband anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes und dessen Ausführungsverordnungen, namentlich die ArGV 1, verneinte das Bezirksgericht von vornherein, da die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Körperschaften keine Anwendung fänden (Art. 2 Abs. 2 und Art. 71 lit. b ArG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1). Konsequenterweise ging es insofern auf den einschlägigen Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 zum Begriff der Arbeitszeit und dessen Auslegung durch das SECO<sup>22</sup> nicht näher ein und liess damit die Frage, ob Umkleidezeit als Arbeitszeit zu gelten habe, vorerst offen.<sup>23</sup> Im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitreglement hielt das Bezirksgericht fest, dass dieses die subsidiäre Anwendung des zürcherischen Personalrechts ausdrücklich aufgrund der «vorliegend abschliessenden Regelung der Arbeitszeit» ausschliesse (Ziffer 1.1).<sup>24</sup>

Weiter erwog das Bezirksgericht, dass die einschlägigen Anstellungsverfügungen für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2016 keine individuellen, von den damals gültigen Reglementen abweichenden Bestimmungen über die Anrechnung von Arbeitszeit und deren Entlöhnung enthielten. Gleiches gelte für das Personalreglement der Beklagten, welches seinerseits keine Definition der Arbeitszeit kenne. Eine solche liesse sich einzig im einschlägigen Arbeitszeitreglement (Ziffer 2.1) finden, wobei dieses die Arbeitszeit als die Zeit definiere, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Spitals zu halten habe.<sup>25</sup>

Das Bezirksgericht stellte weiter fest, dass es sich bei der Regelung in den damals massgeblichen Bekleidungsreglementen, in Dienstkleidern zu Schichtbeginn auf der Station oder

---

<sup>20</sup> Bzw. im Fall der Klägerin 8, die bereits ausgeschieden war, durch eine entsprechende Geldzahlung.

<sup>21</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.2.

<sup>22</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 [[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) → Publikationen & Dienstleistungen → Arbeit → Arbeitsbedingungen → Wegleitung zum Arbeitsgesetz].

<sup>23</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4 f.

<sup>24</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.2.

<sup>25</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.3 ff.

im OP-Bereich zu erscheinen und das Tragen von Dienstkleidern ausserhalb des Spitals zu unterlassen, um eine Weisung seitens des Spitals Bülach handle.<sup>26</sup>

Das Bezirksgericht liess die Frage offen, ob die Umkleidezeit unter den Begriff der Arbeitszeit gemäss Ziffer 2.1 des Arbeitszeitreglements falle.<sup>27</sup> Davon unterschied es jedoch die Frage nach der Entlohnung der Umkleidezeit und erwog mit Blick auf private Arbeitsverhältnisse, dass es gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung durchaus zulässig sei, den Breitschafts- und Pikettdienst innerhalb des Betriebs oder die Rufbereitschaft ausserhalb des Betriebs als im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen zu vereinbaren.<sup>28</sup> Es sei daher ebenfalls zulässig, Umkleidezeit von der vertraglich definierten und für die Lohnabrechnung massgebenden Arbeitszeit im gegenseitigen Einverständnis auszuklammern. Gleiches sei, so das Bezirksgericht weiter, auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anzunehmen. Bezogen auf den konkreten Fall sei keine Bestimmung ersichtlich, welche es einem Gemeinwesen oder einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bzw. Anstalt im Kanton Zürich vorschreibe, Umkleidezeit als Arbeitszeit anzurechnen bzw. zu entlohnen. Deshalb sei der vormalige Zweckverband durchaus befugt gewesen, die Umkleidezeit von der für die Lohnberechnung relevanten Arbeitszeit auszuklammern bzw. Umkleidezeit nicht zusätzlich zu entlohnen respektive Umkleidezeit mit dem Monatslohn abzugelten.<sup>29</sup> Daraus schloss das Bezirksgericht, dass der seinerzeitige Zweckverband mit seiner Weisung, umgezogen zu Schichtbeginn zu erscheinen und den Beginn der Arbeitszeit mit dem Schichtbeginn gleichzusetzen, nicht gegen übergeordnetes Recht verstossen habe. Es sei daher von der Rechtmässigkeit dieser Weisung auszugehen.<sup>30</sup> Ergänzend verwies das Bezirksgericht auf das vom Bundesgericht im Fall des Spitals Limmattal angeführte Argument, wonach eine gewollte, zusätzliche oder gesonderte Abgeltung der Umkleidezeit ausdrücklich reglementarisch zu verankern gewesen wäre.<sup>31</sup>

Zusammenfassend hielt das Bezirksgericht Bülach fest, dass es für die Abgeltung der Umkleidezeit im konkreten Fall an einer Rechtsgrundlage fehle, weshalb die Klagen der Klägerinnen, soweit sich ihre Forderungen auf den Zeitraum bis zur Umwandlung des vormaligen Zweckverbandes stützten, d.h. bis zum 31. Dezember 2015, abzuweisen seien.

Per 1. Januar 2016 erfolgte die Umwandlung des Zweckverbandes in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft. Gemäss dem revidierten Personalreglement des Spitals Bülach mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2016 mutierten die Anstellungsverhältnisse per diesem Zeitpunkt zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen.<sup>32</sup>

Auch für diese zweite Betrachtungsphase analysierte das Bezirksgericht zunächst die für die Entschädigung der Umkleidezeit anwendbaren Rechtsgrundlagen. Dazu zählten die individuellen Arbeitsverträge, das Personalreglement der Beklagten vom 1. Januar 2014 und das Arbeitszeitreglement der Beklagten vom 1. Januar 2013 sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Das Gericht erwog, dass die individuellen Arbeitsverträge der Klägerinnen

<sup>26</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.6.

<sup>27</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.7.

<sup>28</sup> Vgl. BGE 124 III 249 E. 3.c sowie STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH (FN 10), Art. 321 N 9.

<sup>29</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.8.

<sup>30</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.9.

<sup>31</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.4.10; BGer, Urteil 8C\_514/2020 vom 20. Januar 2021, E. 5.2.3.

<sup>32</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.6.

keine Bestimmungen zur Arbeitszeit enthielten, sondern auf die Reglemente verwiesen. Dem anwendbaren Personalreglement könne sodann nichts entnommen werden, was Aufschluss über die anrechenbare Arbeitszeit und deren Entlöhnung geben würde. Es enthalte insbesondere keine Definition der Arbeitszeit. Das Arbeitszeitreglement seinerseits umschreibe den Begriff der Arbeitszeit mit der Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Spitals zu halten habe.<sup>33</sup>

Des Weiteren erwog das Bezirksgericht, dass die Beklagte mit der Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bzw. dessen Ausführungsverordnungen gefallen sei, womit auch der einschlägige Art. 13 Abs. 1 ArGV<sup>34</sup> zum Begriff der Arbeitszeit Anwendung finde. Es erscheine durchaus vertretbar und richtig, diese Bestimmung der Wegleitung des SECO<sup>35</sup> folgend dahingehend auszulegen, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit zu gelten habe. Dem Umkleiden vor Schichtbeginn und nach Schichtende liege eine Anordnung des Arbeitgebers zugrunde, wonach die Schicht in der im Bekleidungsreglement vorgeschriebenen, erst im Spital zu beziehenden und dort anzuziehenden Dienstkleidung anzutreten und bei Schichtende dort auch wieder abzugeben sei. Demnach hätten sich die Mitarbeitenden 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 benötigten. Während dieser Zeit hielten sich die Spitalangestellten in Nachachtung dieser Weisung zur Verfügung des Arbeitgebers. Daraus folgerte das Bezirksgericht, dass eine Anrechnung der Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 nur folgerichtig sei. Abschliessend führte das Gericht dazu aus, dass das Arbeitsgesetz und dessen Ausführungsverordnungen als öffentlich-rechtliche Schutznormen zwingend seien und von den Parteien nicht einvernehmlich wegbedungen werden könnten. Die Umkleidezeit sei daher als Arbeitszeit gemäss der Begriffsumschreibung im Arbeitsgesetz einzurechnen.<sup>36</sup>

In einem nächsten Schritt befasste sich das Bezirksgericht mit der von der Frage der Anrechnung der Umkleidezeit abzugrenzenden Frage nach deren Entlöhnung. Es erwog, dass sich der Anwendungsbereich des (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsgesetzes und dessen Ausführungsverordnungen auf (Höchst-)Arbeits- und Ruhezeiten beschränke, wohingegen die Frage der Entlöhnung privatrechtlicher Natur sei. Sie richte sich nach dem betreffenden Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bzw. in deren Ermangelung nach Art. 322 OR, wonach der Lohn zu entrichten sei, der verabredet oder üblich ist. Ein die Parteien erfassender Gesamtarbeitsvertrag bestehe nicht. Ebenfalls enthielten weder der einschlägige Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 noch die weiteren anwendbaren Rechtsgrundlagen (inklusive Arbeitsvertrag) Bestimmungen zur Umkleidezeit und deren Entlöhnung.<sup>37</sup>

In diesem Kontext nahm das Bezirksgericht erneut Bezug auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach im Rahmen von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen Bereitschafts-

---

<sup>33</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.7 ff.

<sup>34</sup> Absatz 1 Satz 1 dieser Bestimmung lautet wie folgt: «Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt 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.»

<sup>35</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (FN 22).

<sup>36</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.7.5.

<sup>37</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.1.

und Pikettdienst nur dann in gleicher Höhe wie die Hauptleistung zu entschädigen sei, wenn die Parteien keine abweichende Vereinbarung getroffen hätten. Es könne sodann durch die Parteien vereinbart werden, die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst als im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen zu betrachten. Bezogen auf den konkreten Fall kam das Bezirksgericht zum Schluss, dass es zulässig sei, die Umkleidezeit im gegenseitigen Einverständnis von der vertraglich definierten und für die Lohnberechnung massgebenden Arbeitszeit auszuklammern. Solange der Charakter des Arbeitsvertrages nach Art. 320 Abs. 2 OR gewahrt bliebe, stünden der dafür geschuldete Lohn und dessen Höhe zur freien Verfügung der Parteien.<sup>38</sup>

Das Bezirksgericht stellte sich vor diesem Hintergrund die Frage, ob die beiderseitig bekannte, gelebte und im Kanton Zürich überwiegend vorherrschende Praxis, wonach der Zeitaufwand für das Umziehen und für die dazu notwendigen Begleithandlungen im Arbeitszeiterfassungssystem nicht als Arbeitszeit erfasst und die Umkleidezeit nicht entlohnt werde, stillschweigend oder konkludent Vertragsinhalt geworden sei.<sup>39</sup>

Das Bezirksgericht erwog hierzu, dass eine im Einklang mit der gesetzlichen Bestimmung vorzunehmende Auslegung des Arbeitszeitreglements dazu führe, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit im Sinne des Reglements zu qualifizieren sei. Arbeitszeit sei grundsätzlich zu entgelten (Art. 320 Abs. 2 OR), wobei eine von diesem Grundsatz abweichende Vereinbarung angesichts der Formfreiheit des Arbeitsvertrags auch mündlich, stillschweigend oder konkludent erfolgen könne. Das Bundesgericht habe in einem amtlich nicht publizierten Entscheid ausdrücklich vom Grundsatz der Entschädigungspflicht bei Bereitschaftsdienst gesprochen; eine davon abweichende Regelung müsse in erkennbarer Weise von den Parteien vereinbart werden.<sup>40</sup> Die gelebte Praxis im Betrieb des Spitals Bülach und die unterlassene Regelung der Umkleidezeit im Arbeitszeitreglement seien – was die bundesgerichtliche Rechtsprechung betone – keine Umstände, welche auf ein vertraglich vereinbartes Abweichen vom Grundsatz der Entschädigungspflicht schliessen liessen. Anderweitige Anhaltspunkte, wonach die Umkleidezeit im Monatslohn eingeschlossen sein solle, seien weder vorgebracht worden noch erkennbar. Demnach – so das Zwischenfazit des Bezirksgerichts – sei die Umkleidezeit grundsätzlich zu entschädigen.<sup>41</sup>

Mangels Vereinbarung über die Höhe der Entschädigung der Umkleidezeit gelange, so das Bezirksgericht weiter, subsidiär Art. 322 Abs. 1 OR zur Anwendung, wonach der übliche Lohn zu entrichten sei. Da weder beim Spital Bülach noch bei der überwiegenden Zahl der Spitäler im Kanton Zürich Umkleidezeiten entschädigt bzw. abgegolten würden, fehle es an einer solchen «üblichen» Praxis, weshalb die Höhe der Entschädigung durch richterliches Ermessen festzulegen sei. Das Umkleiden sowie der Weg von der Wäscheausgabe zur Station oder in den OP-Bereich erfolgten auf Anordnung der Beklagten, in deren Interesse und in deren Räumlichkeiten. Sie würden sich nicht grundsätzlich von anderen Tätigkeiten im Pflegebereich unterscheiden. Eine arbeitsfremde, private Beschäftigung während des Umkleidevorgangs sei, anders als beim Pikettdienst oder bei der Rufbereitschaft, nicht

<sup>38</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.2.

<sup>39</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.3.

<sup>40</sup> BGer, Urteil 4A\_334/2017 vom 4. Oktober 2017, E. 2.3; BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.4.

<sup>41</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.4.



möglich. Demnach sei mangels (abweichender) Vereinbarung der Lohn geschuldet, wie er von den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart worden sei.<sup>42</sup>

Zur Berechnung des Lohnes sei auf den Zeitaufwand für das Umkleiden abzustellen. Es sei offensichtlich und gerichtsnotorisch, dass ein solcher Umkleidevorgang einschliesslich Wegstrecke durchschnittlich mindestens 7,5 Minuten beanspruche, somit pro Tag insgesamt mindestens 15 Minuten.<sup>43</sup> Gemäss dem anwendbaren Arbeitszeitreglement würden Mehrstunden den Überstunden bzw. den Überzeitstunden gleichgesetzt, wenn die übrigen Voraussetzungen für Überstunden erfüllt sind. Sie seien durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Sollte ein Zeitausgleich nicht möglich sein, würden Mehrstunden mit dem persönlichen Stundenansatz ohne finanziellen Zuschlag vergütet (Ziffer 3.2).<sup>44</sup>

Zusammenfassend unterlagen die Klägerinnen, soweit sie Ansprüche bis zur Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft geltend machten, d.h. bis 31. Dezember 2015. Anders lautete das Verdikt für die Phase ab der Privatisierung, d.h. ab dem 1. Januar 2016. Hier obsiegten die Klägerinnen mit ihrem geltend gemachten Anspruch auf Anrechnung der Umzieh- und Wegzeiten als Arbeitszeit. Eine direkte finanzielle Abgeltung wurde allerdings nur einer Klägerin zugesprochen, nämlich jener, welche bereits ausgeschieden war. Den übrigen Klägerinnen, die noch beim Spital tätig waren bzw. sind, wurde demgegenüber ein Anspruch auf entsprechende Kompensationszeit zwischen rund 105 und 225 Stunden zugesprochen.

### III. Schlussbemerkung

Führt man sich den Ausgang der beiden Verfahren nochmals vor Augen, mag es auf den ersten Blick erstaunen, dass die Gerichte für zwei Spitäler desselben Kantons, die nur rund 15 Kilometer Luftlinie voneinander entfernt sind, zu so gegensätzlichen Urteilen kommen können, wenn es um die Anrechnung der Umziehzeiten als Arbeitszeit geht.

Dieser erste Eindruck täuscht: Zunächst stimmen die beiden Verdikte insoweit überein, als es um den Vergleich der öffentlich-rechtlichen Anstellungsphase geht. Für die Periode bis zur Umwandlung des Spitals Bülach in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft, d.h. bis zum 31. Dezember 2015, hat das Bezirksgericht Bülach genauso wie das Bundesgericht (bzw. das Zürcher Verwaltungsgericht als Vorinstanz) für das Spital Limmattal die Klagen bzw. Beschwerden auf Vergütung der Umziehzeiten abgewiesen.

Dass das Bezirksgericht Bülach für die zweite Phase ab der Privatisierung, d.h. ab dem 1. Januar 2016, zu einem anderen Schluss gekommen ist, muss kein Widerspruch sein. Dies schon deshalb nicht, weil die Unterstellung unter das Privatrecht die Anwendbarkeit des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes mit seinen Ausführungsverordnungen nach sich zog, womit sich der anwendbare arbeitsrechtliche Rahmen fundamental änderte.

---

<sup>42</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.8.5.

<sup>43</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.9 f.

<sup>44</sup> BezGer Bülach, Urteil AN190021 vom 19. Februar 2021, E. 4.10.3.

Dazu kommt die Bedeutung der konkreten anwendbaren Vertrags- und Reglementsgrundlagen, inklusive Weisungen. Da sich diese unterscheiden können, ist es auch in Zukunft weiterhin möglich, dass die Gerichte zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen, wenn es darum geht, die Frage der Anrechnung von Umziehzeiten als Arbeitszeit zu beantworten. Beide Entscheide betonen denn auch zu Recht die Möglichkeit, durch Gestaltung der vertraglichen bzw. dienstrechtlichen Rechtsgrundlagen die Frage der Anrechnung bzw. Vergütung der Umziehzeiten verbindlich zu regeln, um so Rechtssicherheit zu schaffen und Auslegungsstreitigkeiten, wie sie die beiden vorgestellten Verfahren prägten, möglichst zu vermeiden.<sup>45</sup> Diesen Weg haben denn auch verschiedene Betriebe in der jüngeren Vergangenheit beschritten, nachdem das Thema der Umziehzeiten auch in den Fokus von Medien und Politik gelangt ist.<sup>46</sup>

Interessant ist schliesslich noch ein anderer Aspekt: Das Bezirksgericht Bülach hat sich – für die privatrechtliche Phase ab dem 1. Januar 2016 – massgeblich von der SECO-Wegleitung zu Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 leiten lassen. Auch wenn man nicht gleich von einer neuen Form von Soft Law sprechen muss, ist es nicht das erste Mal, dass solche primär an die Vollzugsbehörden gerichteten Weisungen auf privatrechtliche Unternehmen bzw. deren Rechtsstreitigkeiten ausstrahlen. So etwa geschehen in BGE 2C\_462/2011 vom 9. Mai 2012, als das Bundesgericht unter Hinweis auf eine entsprechende Passage in der SECO-Wegleitung eine Kompetenz des Arbeitsamts des Kantons Genf bejahte, von einer Arbeitgeberin zu verlangen, dass sie eine unabhängige Vertrauensperson zur Vermeidung von internen Konflikten zu bezeichnen habe.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Möglich wäre z.B. die Abgeltung der Umziehzeit mit einem Pauschalbetrag, der nicht dem gewöhnlichen Lohn entsprechen muss. Aber auch die Bezahlung zum gewöhnlichen Lohn oder umgekehrt den Einschluss in den gewöhnlichen Lohn und somit der Ausschluss einer Vergütung kämen in Frage.

<sup>46</sup> Vgl. beispielhaft für die Stadt Zürich <<https://www.tagesanzeiger.ch/zuerich/stadt/jetzt-schafft-zuerich-klare-regeln-zur-umkleidezeit/story/16332196>>.

<sup>47</sup> Kritisch besprochen von OLIVIER SUBILIA/STÉPHANIE SCHWEIZER, in ARV 2012, 323 ff.