



FD/P240792

## Erläuterungen zur Änderung der Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000 (VPG, SG 162.110) Stand: 1. Juli 2021

### 1. Ausgangslage

Bisher konnte die kantonale Verwaltung keine einheitlichen Vorgaben, unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf eine Entschädigung der Umkleidezeit am Arbeitsort besteht. Neu ist dies in der Verordnung zum Personalgesetz geregelt.

### 2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 27.06.2000	Änderungen
	<p><b><u>§ 8b<sup>bis</sup> Umkleidezeit, Anrechnung von Arbeitszeit</u></b></p> <p><sup>1</sup> Ist von der Anstellungsbehörde die Umkleidung am Arbeitsort angeordnet, gilt diese Umkleidezeit als Arbeitszeit. Die Anordnung erfolgt aus betrieblichen Gründen oder zum Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann angemessene Zeitpauschalen festsetzen.</p> <p><sup>3</sup> Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher genehmigt die Anordnung und die Zeitpauschalen.</p>

#### Erläuterungen zu § 8b<sup>bis</sup> Umkleidezeit, Anrechnung von Arbeitszeit

**§ 8b<sup>bis</sup> Abs. 1:** Grundsätzlich gilt die Zeit für den Kleiderwechsel am Arbeitsort nicht als Arbeitszeit. Nur wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind, haben Mitarbeitende einen Anspruch auf Entschädigung der Umkleidezeit:

- Es ist Arbeitskleidung gemäss § 8b VPG zu tragen.
- Das Umkleiden hat auf Anordnung der Anstellungsbehörde am Arbeitsort zu erfolgen.
- Der Umkleidevorgang beträgt im Durchschnitt mindestens fünf Minuten pro Arbeitstag und ist daher erheblich.

Die Anordnung betreffend Kleiderwechsel erfolgt im Hinblick auf den üblichen Umkleidevorgang zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende. Ein betrieblich bedingter Kleiderwechsel während des Arbeitstages ist als Arbeitszeit anzurechnen und fällt somit nicht in den Anwendungsbereich der vorliegenden Regelung.

Die Gründe für ein Umkleiden am Arbeitsort auf Anordnung der Anstellungsbehörde sind unterschiedlich. Zur Beurteilung sind stets die konkreten Umstände der einzelnen Berufsgruppe mit ihren dienstabteilungsspezifischen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. In Betracht kommen insbesondere:

- Hygienische Gründe (z. B. bei den Mitarbeitenden der Sanität);
- Unzumutbarkeit, den Arbeitsweg in der Arbeitskleidung im öffentlichen Raum zurück zu legen. Dies kann aufgrund von regelmässigen starken Verunreinigungen der Kleidung im Arbeitsprozess der Fall sein oder weil besonders schwere oder sperrige Schutzkleidung zu tragen ist;
- Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeitenden, wenn es zu Beleidigungen oder sogar zu Übergriffen kommen könnte, wenn Mitarbeitende die Arbeitskleidung bereits auf dem Arbeitsweg tragen.

**§ 8b<sup>bis</sup> Abs. 2:** Der Zeitaufwand für den Kleiderwechsel kann je nach Art der Arbeitskleidung und allfälliger Wegzeiten von der Garderobe zum Einsatzort variieren. Für die Bemessung der Zeitgutschrift ist grundsätzlich der effektive Zeitaufwand für den zügigen Kleiderwechsel massgebend. Es können diesbezüglich auch angemessene Zeitpauschalen festgelegt werden. Die Zeitgutschriften bzw. die Zeitpauschalen können entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen täglich, wöchentlich oder monatlich erfolgen.

**§ 8b<sup>bis</sup> Abs. 3:** Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden, ist die Anordnung, sich am Arbeitsort umzuziehen sowie die Höhe Zeitpauschale, durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher zu genehmigen.

	<p><b>§ 8b<sup>ter</sup> Umkleidezeit, Geldpauschale</b></p> <p><u><sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann aus sachlichen Gründen anstelle der Anrechnung von Arbeitszeit gemäss § 8b<sup>bis</sup> Abs. 1 für von ihr bezeichnete Funktionen eine Geldpauschale auszahlen, die von der Departementsvorsteherin oder dem Departementsvorsteher zu genehmigen ist. Sie beträgt Fr. 80 und wird zwölf Mal jährlich mit dem Lohn ausbezahlt.</u></p> <p><u><sup>2</sup> Die Geldpauschale kann dem Beschäftigungsgrad entsprechend und bei unbezahlten Abwesenheiten reduziert werden.</u></p>
--	--

### Erläuterungen zu § 8b<sup>ter</sup> Umkleidezeit, Geldpauschale

**§ 8b<sup>ter</sup> Abs. 1:** Sachliche Gründe für eine Geldpauschale sind insbesondere Personalknappheit in der entsprechenden Funktion (Fachkräftemangel) sowie organisatorische Gründe in der Dienstplanung. Eine Geldpauschale kann nur dann ausgerichtet werden, wenn der Umkleidevorgang im Durchschnitt mindestens fünf Minuten pro Arbeitstag beträgt.

Das Umkleiden stellt eine Vorbereitungshandlung zur eigentlichen Arbeitsverrichtung dar. In Anlehnung an die Regelung des Universitätsspitals Basel sowie der Stadt Zürich wurde die Pauschale für die Umkleidezeit mit Beschluss des Regierungsrats vom 04. Juni 2024 auf 60 Franken pro Monat bei einer Vollzeitbeschäftigung festgesetzt. Für die daraus resultierenden Mehrkosten hat der Regierungsrat mit Ausgabenbericht Nr. 24.0798.01 vom 13. November 2024 beim Grossen Rat eine unbefristete Ausgabenbewilligung für die jährlich wiederkehrenden Ausgaben beantragt. Der Grosse Rat hat in der Folge mit Beschluss Nr. 25/03/16G vom 15. Januar 2025 die durch den Regierungsrat beantragten Ausgaben nur zeitlich befristet für die Jahre 2025 bis und 2027 bewilligt. Diese Befristung wurde damit begründet, dass per 2028 die Ausrichtung der Geldpauschale zu Gunsten der Integration der Umkleidezeit in die Arbeitszeit

abgelöst werden soll. Zudem hat der Grosse Rat die Ausgabenbewilligung für die fragliche Dreijahresperiode über den Antrag des Regierungsrates hinausgehend auf 80 Franken pro Monat erhöht. Dementsprechend hat der Regierungsrat mit Beschluss vom [Datum einsetzen] in der VPG die Pauschale von 60 auf 80 Franken erhöht.

**§ 8b<sup>ter</sup> Abs. 2:** Die Formulierung als «Kann»-Bestimmung bezweckt, dass den Individualitäten der jeweiligen Arbeitsverhältnisse Rechnung getragen werden kann. Folgende Anwendungsbeispiele sind denkbar: Ein Mitarbeiter mit einem Pensum von 60% arbeitet an drei Tagen in der Woche und erhält entsprechend eine monatliche Geldpauschale von 48 Franken. Eine Mitarbeiterin mit einem Pensum von 60 % arbeitet jeden Tag am Morgen. Da sie sich gleich häufig wie jemand mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % umziehen muss, wird ihr die ungekürzte Pauschale ausbezahlt. Betreffend die Option der Kürzung der Geldpauschale wegen unbezahltem Urlaub sind folgende Anwendungsbeispiele denkbar: Eine Mitarbeiterin bezieht innerhalb eines Kalenderjahres unbezahlten Urlaub von bis zu 30 Tagen. Dabei wird ihr die Geldpauschale für diese Periode nicht gekürzt. Ein Mitarbeiter bezieht innerhalb eines Kalenderjahres unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Tagen. Dabei erfolgt für die Periode ab dem 31. Tag eine entsprechende Kürzung der Geldpauschale. Der Bezug von bezahltem Urlaub oder Ferien führt zu keiner Kürzung des Anspruchs.

**Beilage:**  
Synopsis