

*Urteil***Pausen am Arbeitsplatz**

Steht dem Arbeitnehmer die Pause zur ungestörten Erholung zur Verfügung, gilt sie auch dann als gewährt, wenn sie in einem vorgegebenen Pausenraum verbracht werden muss. Pausen müssen nicht die gleiche Freiheit bieten wie Freizeit.

**Sachverhalt**

A. schloss am 8. März 2006 mit X. einen vom 1. April 2006 bis zum 8. Oktober 2006 befristeten Arbeitsvertrag als Nachtportier ab.

Subsidiär fand der L-GAV Anwendung. A. verlangt von X. die Auszahlung seiner «Geldansprüche an Essenszeitpausen (Überstunden – natürlich mit dem 25%-Überzeitzuschlag mitbegriffen) + 10% Nachzuschlag».

**Aus den Erwägungen**

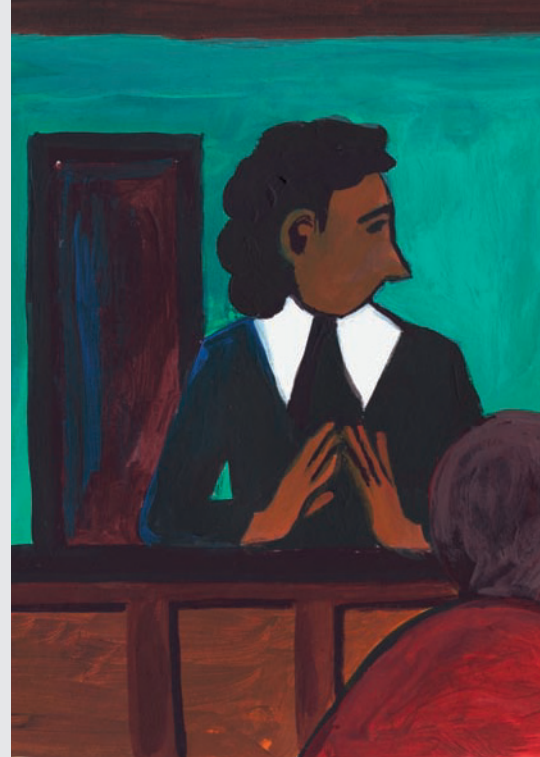
**4.a/aa)** A. stützt seine Forderung auf nach seiner Ansicht entschädigungspflichtige Pausen beziehungsweise Essenszeiten ab. Die auf diese Weise generierten Überstunden seien ihm aber nicht gutgeschrieben worden. Er hat ausgeführt, als Nachtportier sei er ganz alleine hauptsächlich für die Bewachung und Sicherheit des Hotels verantwortlich und er dürfe während seines Dienstes das Hotel, welches sein wirklicher Arbeitsplatz sei, unter keinen Umständen verlassen. Er dürfe seine Aufgaben nicht einem Dritten übertragen und müsse bis zur Dienstablösung an seinem Arbeitsplatz bleiben. Selbst wenn er eine Pause oder eine Essenszeit habe, stehe er faktisch durchgehend zur Verfügung seiner Arbeitgeberin. Deshalb müsse er auch während einer Pause anwesend und erreichbar sein. Die «Pause» und die «Essenszeit» müssten folglich als entschädigungspflichtige Arbeitszeit betrachtet werden.

**a/bb)** Nach den Ausführungen von X. sagte A. ausdrücklich, die Pause sei in Ordnung gewesen, da er es in der Nacht sowieso langweilig habe und es genügend Zeit gebe, um seine Pausen je nach Lust und Laune zu beziehen. Es habe keine Weisung gegeben, in der Nacht den Arbeitsplatz nicht zu verlassen. A.

habe es sich frei einteilen können, wo er innerhalb des Hotels sitzen, sich ausruhen oder seine Beine vertreten habe wollen. Erwiesen sei auch, dass er in der Nacht stundenlang privat gesurft habe und so surfend seiner Arbeit nachgegangen sei. A. habe somit genügend Gelegenheit und Orte gehabt, um ungestört seine Pausen machen zu können. Bei den gegebenen Arbeitszeiten sei A. klar gewesen, dass ihm eine Pause abgezogen werden müsse.

**a/cc)** Die Vorinstanz führte im Wesentlichen aus, eine Vorschrift für A., sich stets und ununterbrochen an der Rezeption aufzuhalten, könne offensichtlich nicht bestanden haben. Während seiner Pausen habe er sich von seinem hauptsächlichlichen Arbeitsplatz der Rezeption entfernen dürfen. Es sei kein Ereignis erstellt, bei welchem A. aus einer Pause weggerufen worden sei. Sei dies aber höchstens ausnahmsweise der Fall gewesen, seien seine Pausen nicht als Arbeitszeit zu rechnen. Durch die seltene Möglichkeit, aus einer Pause gerufen zu werden, habe sich A. nicht in einem Masse zur Verfügung des Betriebes halten müssen, dass Präsenzzeit und somit Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 ArGV 1 vorgelegen hätte.

**b/aa)** Gemäss Art. 15 Abs. 1, lit. b ArG ist die Arbeit bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf, gilt die Pause als Arbeitszeit (Art. 15 Abs. 2 ArG). Arbeitsplatz im Sinne von Art. 15 Abs. 2 ArG ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebs, an dem sich der Arbeitnehmer zur Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat (Art. 18 Abs. 5



ArGV 1), und als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Darauf verweist auch der Kommentar zu Art. 15 Abs. 4 L-GAV 98 (Art. 15 Abs. 2 L-GAV 2010), wonach die pro Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde betragende Essenszeit nicht Arbeitszeit ist, jedoch sehr wohl als solche gilt, wenn sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

In der gerichtlichen Rechtsprechung anderer Kantone wurde bereits entschieden, Pause am Arbeitsplatz läge nicht vor, wenn die Arbeit als solche zwar ruhe, der Arbeitnehmer aber während der Pause an der von ihm bedienten Maschine verbleiben und sich arbeitsbereit zu halten habe oder aber eine technische Einrichtung oder andere Arbeitnehmer zu kontrollieren oder zu überwachen habe, das heisst in der Arbeitsatmosphäre verbleiben müsse und keine volle Entspannung habe. Für die Pausen könne daher ein Zuschlag gemacht werden. Hinsichtlich eines «faktischen Geschäftsführers» eines Restaurantbetriebs wurde erwogen, im konkreten Fall habe es den Gepflogenheiten entsprochen, während der Arbeitszeit oder zwischendurch einen Happen oder ein Sandwich im Hintergrund zu essen, um ohne Unterbrechung die Kundschaft weiter bedienen zu können. Daraus folge, dass der betreffende Kläger sich zur Arbeit habe be-



Illustration: Christine Ruff

reithalten müssen, was als Arbeitszeit zu gelten habe und dementsprechend zu entschädigen sei. Das Kantonsgericht St. Gallen führte schliesslich aus, die Präsenzzeit, die einem Kellner erlaube, sich auszuruhen, Kaffee zu trinken oder die Zeitung zu lesen, könne nicht als Kompensation von Überstunden berechnet werden. Bereitschaftsdienst des Arbeitnehmers im Betrieb zähle als normale Arbeitszeit und sei mangels abweichender Vereinbarung zu entlohnen. Der Arbeitgeber könne dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen, wie er sich in solchen Zeiten, in denen keine Gäste zu bedienen seien, zu verhalten habe und könne ihm zumutbare Arbeiten zuweisen. Auch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts liegt – mangels abweichender Vereinbarung entschädigungspflichtige – Arbeitszeit vor, wenn der Arbeitnehmer im Betrieb auf Arbeit wartet (innerbetrieblicher Bereitschaftsdienst), dies im Gegensatz zur Rufbereitschaft ausserhalb des Betriebs.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist es demgegenüber nicht willkürlich, Pausen, die in einem von mehreren eigens zur Verbringung der Pausen eingerichteten Räumen zu verbringen sind, nicht als entschädigungspflichtige Arbeitszeit zu qualifizieren (SAE 2000 S. 126: wonach es, da die Pause im konkreten Fall in der Arbeitszeit eingeschlossen sei, Sache des Arbeitnehmers sei, seine Arbeit so zu organisieren, dass er eine Pause einschalten könne,

ohne den Arbeitsplatz zu verlassen). Steht dem Arbeitnehmer die Pause also – Notfälle vorbehalten – zur ungestörten Erholung zur Verfügung, gilt sie auch dann als im Sinne von Art. 15 Abs. 1 ArG gewährt, wenn sie in einem vorgegebenen Pausenraum verbracht werden muss. Ausserdem müssen die Pausen nicht die gleiche Gestaltungsfreiheit gewähren wie die eigentliche Freizeit.

**b/bb)** Aus den Aussagen der Zeugen geht hervor, dass A. während seines Dienstes als Nachtportier von 22.30 Uhr abends bis 7.00 Uhr oder 7.30 Uhr morgens allgemein für Ruhe, Ordnung und Sicherheit im Hotel zu sorgen hatte. Administrativ hatte er den – offenbar automatischen – Tagesabschluss zu starten. Weiter gehörten insbesondere kleinere Reinigungsarbeiten zu seinen Aufgaben (staubsaugen, Aschenbecher leeren, schmutziges Geschirr abräumen, Glastische putzen etc.). Ausserdem musste A. Rundgänge durch das Hotel machen und ausserhalb der Öffnungszeiten der Rezeption eintreffende neue Gäste einchecken sowie auf ihr Zimmer begleiten, während die übrigen Gäste sich auch nachts selbständig Zutritt zum Hotel verschaffen konnten. Während der Pausen hatte sich A., dessen jederzeitige Erreichbarkeit mit einem Piepser sichergestellt war, nicht unbedingt im Bereich der Rezeption aufzuhalten, sondern konnte auch etwa in der Kantine verweilen. Alle drei Zeugen waren der Auffassung, A. habe hinreichend Gelegenheit gehabt, um mindestens eine Pause von jeweils 30 Minuten einzuschalten.

**b/cc)** Nach dem oben Ausgeführten steht dem gewöhnlichen, nicht als Arbeitszeit geltenden Pausenbezug nicht entgegen, dass A. währenddessen das Hotelgebäude nicht weiträumig verlassen durfte. Denn wenn bereits Pausen, die weisungsgemäss in einem speziell dafür vorgesehenen Pausenraum zu beziehen sind, nicht als entschädigungspflichtige Arbeitszeit zu qualifizieren sind, kann dies umso weniger gelten, wenn – wie vorliegend – für den Pausenbezug grundsätzlich ein ganzes Hotelgebäude zur Verfügung steht. Ebenso wenig vermag die jederzeitige, durch

einen Piepser sichergestellte Erreichbarkeit von A. als solche den gewöhnlichen Pausenbezug zu verhindern. Zwar schränkte ihn diese in der Gestaltung seiner Pausen etwas ein, jedoch müssen die Pausenzeiten nicht die gleiche Gestaltungsfreiheit wie die eigentliche Freizeit gewähren. Auch wenn A. aufgrund seiner speziellen Tätigkeit als Nachtportier gelegentlich seine Pausen zum Zweck eines Arbeitseinsatzes (beispielsweise Einchecken eines verspäteten Gastes, Feueralarm) unterbrochen haben sollte, stand dies dem Zweck der Pausen, der in der kurzfristigen Erholung des Arbeitnehmers und in dessen Möglichkeit zur Verpflegung besteht, nicht entgegen. Denn es ist kein Grund ersichtlich, weshalb A. diese allfällig ausnahmsweise unterbrochenen Pausen nicht hätte nachholen können, stand ihm hierfür doch bis zum Morgen hinreichend Zeit zur Verfügung. Schliesslich ist ohne Belang, dass A. nicht (nur) auf das Verlassen des Gebäudes während der Pausen verzichten musste oder jederzeit erreichbar zu sein hatte, sondern diese Einschränkungen kumulativ gegeben waren. Auch diesfalls ist der Erholungs- und Verpflegungszweck der Pause nicht gefährdet, wenn Letztere höchstens ausnahmsweise durch Arbeitseinsätze unterbrochen wird sowie ohne weiteres nachgeholt werden kann.

A. hat vorliegend nicht einmal behauptet, geschweige denn bewiesen, dass er tatsächlich jemals im Pausengenuss unterbrochen worden wäre. Umso weniger ist erwiesen, dass dies mit solcher Häufigkeit erfolgte, dass der Pausenbezug in gewissen Nächten schlicht unmöglich und das Nachholen der Pause ausgeschlossen gewesen wäre.

*Urteil des Kantonsgerichts von Graubünden, 11. September 2012 (ZK2 11 30)*

### Kommentar

Ist ein Arbeitnehmer alleine anwesend und kann er das Gebäude nicht verlassen, empfiehlt es sich, die Pausenregelung klar im Arbeitsvertrag festzuhalten.