

Tarif- und Arbeitsrecht

in der

Gebäudereinigung

Praxis- und anwendungsorientierte
Erläuterungen

- Tarifverträge**
- Mindestlohn / Lohntabellen**
- Arbeitszeit / Urlaub**
- Befristung / Kündigung**
- Tarifliche Zusatzrente**

Herausgegeben von

Arne Maier

Rechtsanwalt
Esslingen

Stand: 1. März 2016

Otto Elsner Verlagsgesellschaft
gegründet 1871 in Berlin



© 2016 by

Otto Elsner Verlagsgesellschaft

mbH & Co. KG

Postfach 13 62 – 64803 Dieburg – Bundesrepublik Deutschland

Telefon +49/6071/820940, Telefax +49/6071/820947

e-Mail redaktion@elsner.de

ISBN 978-3-87199-216-2

Verlagsnummer 1871 2016246

<http://www.elsner.de>

Text, Abbildungen, Tabellen und Berechnungsschemata wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag, Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Insbesondere haften Verlag und Herausgeber nicht für unrichtige bzw. irrtümliche Rechtsanwendung und leisten keinen Ersatz für unerfüllte Ansprüche, die aus dem Gebrauch von Inhalt und Musterformularen /-verträgen abgeleitet werden können.

Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise auf Fehler sind Verlag und Herausgeber dankbar. Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Wiedergabe durch Vortrag, Funk und Fernsehen, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwertung – vorbehalten.

3.1.4 Beispiel Hotelreinigung

Gelten die Tarifverträge für die Gebäudereinigung für eine Reinigungskraft in einem Hotel („Zimmermädchen“)?¹⁶⁰⁾

Hierfür kommt es darauf an, wer der Arbeitgeber ist.

1. Hotel als Arbeitgeber

Wenn das „Zimmermädchen“ seinen Arbeitsvertrag mit dem Hotelbetreiber hat, dann sind nicht die Tarifverträge für die Gebäudereinigung einschlägig, sondern die Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe; die überwiegende Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers liegt dann nicht in der Gebäudereinigung, sondern in der Beherbergung.

Anders kann es sein, wenn bei dem Hotelbetreiber für die Zimmerreinigung eine selbständige Betriebsabteilung besteht. Diese selbständige Betriebsabteilung fällt auch in den betrieblichen Geltungsbereich des TV Mindestlohn Gebäudereinigung. Dann muss der Hotelbetreiber dem Zimmermädchen mindestens den tariflichen Mindestlohn bezahlen. Dies gilt auch dann, wenn der Hotelbetreiber an die Tarifverträge für das Hotelgewerbe gebunden ist (§ 8 Abs. 2 AEntG). Ergibt sich aus den Tarifverträgen für das Hotelgewerbe ein höherer Lohnanspruch, dann muss der Hotelbetreiber den höheren Lohn bezahlen.

2. Reinigungsfirma als Arbeitgeber

Ist die Zimmerreinigung auf eine Reinigungsfirma übertragen und ist das „Zimmermädchen“ bei der Reinigungsfirma beschäftigt, dann gelten für das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die Gebäudereinigung; der Arbeitgeber erbringt überwiegend Gebäudereinigungsleistungen. Der Hotelbetreiber ist dann „nur“ Auftraggeber. Als solcher sollte der Hotelbetreiber darauf achten, dass die beauftragte Reinigungsfirma den tariflichen Mindestlohn bezahlt. Er kann nämlich Generalunternehmer sein und als solcher der Bürgenhaftung nach § 14 AntG und der Bußgeldhaftung nach § 23 Abs. 2 AEntG unterliegen¹⁶¹⁾, weil er seinen Gästen die Reinigung der Zimmer schuldet.¹⁶²⁾

160) Die Tätigkeit eines „Zimmermädchens“ ist in der Regel Reinigungstätigkeit (Sozialgericht München, Urteil vom 28. Januar 2010, S 30 R 271/09; Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. Juni 1998, 10 Ca 43/98), differenzierend Ramstatter, Mindestlöhne vor Gericht, Dissertation 2011, S. 79 f.; offengelassen von Amtsgericht München, Urteil vom 30. Dezember 2010, 1112 OWi 298 Js 35029/10 (BB 2011, 2493).

161) Zur Bürgenhaftung des Generalunternehmers gemäß § 14 AEntG siehe Seite 114, zur Bußgeldhaftung des Generalunternehmers gemäß § 23 Abs. 2 AEntG siehe Seite 121.

Fußnote 162) siehe nächste Seite.

3. „Hoteldienstleister“ als Arbeitgeber

Einige Hotels haben die Zimmerreinigung und andere Dienstleistungen (Wäschetransport, Blumengießen, Auffüllen der Minibars usw.) an sogenannte „Hoteldienstleister“ übertragen („outgesourct“).¹⁶³⁾ Dann stellt sich häufig die Frage, ob diese Dienstleister überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringen und damit vom Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung erfasst werden. Mit einem solchen Fall hat sich das Sozialgericht München befasst mit Urteil vom 28. Januar 2010.¹⁶⁴⁾ Das Sozialgericht München ist nach einer aufwendigen Beweisaufnahme (Vernehmung von Zeugen, Auswertung von Sachverständigengutachten) zu dem Ergebnis gekommen, dass „die Arbeit outgesourcten Hotelpersonals für den Zimmerservice dem Tarifvertrag für das Reinigungsgewerbe unterfällt“; dies gilt auch dann, wenn der Zimmerservice nicht nur klassische Reinigungstätigkeiten umfasst (z. B. Ab- und Neubeziehen der Hotelbetten). Dann ist der „Hoteldienstleister“ wie eine Reinigungsfirma zu behandeln (siehe Ziffer 2).

4. Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber

Ist das „Zimmermädchen“ von einer Zeitarbeitsfirma an das Hotel verliehen, dann gelten die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜG).¹⁶⁵⁾ Hiernach hat das „Zimmermädchen“ Anspruch auf die Entlohnung

162) Zum Hotelbetreiber als Generalunternehmer hinsichtlich der Zimmerreinigung siehe Bayreuther, NZA 2015, 961 (965); Reinfelder in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 1. Auflage, 2015, § 13 Rdnr. 14; Riechert/Nimmerjahn, Mindestlohngesetz, 1. Auflage, 2015, § 13 Rdnr. 21. In der 4. Auflage dieses Ratgebers (2014/2015, Seite 78) wurde noch angenommen, dass der Hotelbetreiber insoweit kein Generalunternehmer sei; daran wird nicht festgehalten. Auch das AG München hat angenommen, dass der Hotelbetreiber in solchen Fällen kein Generalunternehmer sei (Urteil vom 30. Dezember 2010, 1112 OWi 298 Js 35029/10, BB 2011, 2493); hierzu Rieble, BB 2011, 2494 („Compliancepflicht zur Beauftragung von Dienstleistern und Subunternehmern“) und NJW-Spezial 2009, 414 („Mindestlohncompliance für Auftraggeber“).

163) Zu den Möglichkeiten von „Hoteldienstleistern“, dem Mindestlohn dadurch zu „entfliehen“, dass sie ihre Funktion variieren, siehe Rieble, Mindestlohnflucht durch Zeitarbeit, DB 2011, 356. Diese „Flucht in die Zeitarbeit“ ist weniger attraktiv, wenn auch in der Zeitarbeit eine Lohnuntergrenze gilt (siehe hierzu Seite 127).

164) Sozialgericht München, Urteil vom 28. Januar 2010, S 30 R 271/09. Siehe zum ähnlichen Problem der tariflichen Einordnung von Krankenhaus-Dienstleistern BAG, Urteil vom 19. Februar 2003, 4 AZR 118/02, NZA 2003, 1295, und LAG Saarland, Urteile vom 23. November 2011 (Seite 227).

165) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG): Seite 311.

(„*Equal Pay*“) und die Arbeitsbedingungen („*Equal Treat*“) des Entleiherbetriebs (hier: des Hotels), wenn nicht ihr Arbeitsverhältnis mit der Zeitarbeitsfirma durch einen Tarifvertrag geregelt ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG).

Außerdem muss die Zeitarbeitsfirma dem „Zimmermädchen“ zumindest die in den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen für die Gebäudereinigung geregelten zwingenden Arbeitsbedingungen gewähren, also insbesondere den tariflichen Mindestlohn bezahlen, wenn das „Zimmermädchen“ beim Entleiher Tätigkeiten ausübt, die in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung fallen (§ 8 Abs. 3 AEntG)¹⁶⁶⁾. Hierfür kommt es nicht mehr darauf an, ob der Entleiher vom betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung erfasst wird.¹⁶⁷⁾ Dies gilt auch dann, wenn in dem Leiharbeitsverhältnis ein Zeitarbeitsvertrag anzuwenden ist.

5. Reinigungsfirma als Verleiher

Ist der Verleiher eine Reinigungsfirma, dann gelten in dem Arbeitsverhältnis Reinigungsfirma/„Zimmermädchen“ die Tarifverträge für die Gebäudereinigung.¹⁶⁸⁾

6. „Zimmermädchen“ (schein)selbständig

Auf selbständige „Zimmermädchen“ wären die Tarifverträge für die Gebäudereinigung zwar grundsätzlich nicht anwendbar, doch selbständige „Zimmermädchen“ dürften in der Realität kaum vorkommen. „Selbständige Zimmermädchen gibt es nicht.“¹⁶⁹⁾ Es dürfte stattdessen eine Scheinselbständigkeit vorliegen, die regelmäßig dazu dient, den Mindestlohn zu umgehen und die Sozialversicherungsabgaben zu „sparen“. Für Scheinselbständige gelten dieselben Regeln wie für gewöhnliche Arbeitnehmer, sie haben Anspruch auf alle Rechte aus den Tarifverträgen, also insbesondere auch auf den Mindestlohn.

3.1.5 „Reinigung nach Hausfrauenart“

Auch Betriebe, die nur einfache Reinigungsarbeiten ausführen („Reinigung nach Hausfrauenart“), werden vom betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung erfasst.¹⁷⁰⁾ Hierfür kommt es nicht darauf an, ob der Betrieb in die Handwerksrolle (§ 6 HandwO) bzw. in das Verzeichnis nach § 19

166) § 8 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG): Seite 249.

167) Zur Bedeutung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für Zeitarbeitsfirmen siehe Seite 104.

168) Zur Arbeitnehmerüberlassung durch eine Reinigungsfirma siehe Seite 83.

169) „Verdacht auf Schwarzarbeit. Razzia in Luxushotels“ (Süddeutsche Zeitung vom 17. Mai 2010, www.sueddeutsche.de/muenchen/verdacht-auf-schwarzarbeit-razzia-in-luxuhotels-1.529331); „Tatort Hotelreinigung – Schuss vor den Bug“ (IG BAU, Der Grundstein, Juni 2009, S. 26–28).

Fußnote 170) siehe nächste Seite.