

Pressemitteilung

Roomboy erstreitet Nachzahlung von über 20.000 Euro

Die Beklagte erbringt u.a. Dienstleistungen im Bereich Hotelservice. Der Kläger war bei dieser als sog. Roomboy beschäftigt und reinigte in einem Hotel Gästezimmer und Suiten. Die Beklagte zahlte ihren Arbeitnehmern die jeweils gültigen Tarifmindestlöhne. Für die Arbeitszeit sah der Arbeitsvertrag vor, dass diese sich nach den Dienst- und Einsatzplänen richte. Die Beklagte vergütete den Kläger in den Monaten November 2015 bis Mai 2016 mit Nettobeträgen, die zwischen 430,69 und 973,78 Euro monatlich lagen. Dies habe - so die Beklagte - der zutreffenden Arbeitszeit, wie sie sich aus den Stundenzetteln des Klägers ergebe, entsprochen. Für Juni 2016 zahlte sie kein Gehalt. Der Kläger behauptet, die Stundenzettel habe er im Voraus blanko unterzeichnen müssen. Es handele sich um die rein statistische Wiedergabe der ihm zugewiesenen Zimmerzahl multipliziert mit 30 Minuten bzw. bei Suiten mit 45 Minuten. Tatsächlich habe er von November 2015 bis Juni 2016 monatlich Arbeitsleistungen erbracht, die zwischen 127,33 und 243 Stunden monatlich gelegen hätten. Der Kläger hat für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von insgesamt 15.158,68 brutto abzüglich insgesamt erhaltener 4.379,75 Euro netto verlangt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis außerdem mit Schreiben vom 01.06.2016, dem Kläger am 22.06.2016 zugegangen, zum 30.06.2016 gekündigt. Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger ebenfalls und macht für die Zeit ab August 2016 bis Februar 2017 Annahmeverzugslohn geltend. Der Monat Juli 2016 steht nicht im Streit.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht weitgehend Erfolg. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten war zum Teil bereits unzulässig und im Übrigen unbegründet. Die Vereinbarung zur Arbeitszeit ist unwirksam, weil sie das Betriebsrisiko einseitig auf den Kläger verlagerte und eine Arbeitszeit von 0 bis 48 Wochenstunden zulassen würde. Für November 2015 bis Juni 2016 war – so das Arbeitsgericht – die tatsächliche Arbeitszeit mit 15.057,45 Euro brutto abzüglich 4.379,75 Euro netto zu vergüten. Es war von den Aufzeichnungen des Klägers auszugehen. Nur daraus ergab sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Dem Vortrag, dass die Stundenzettel nur statistische Durchschnittswerte wiedergäben, war die Beklagte nicht erheblich entgegengetreten. Da die Beklagte die Berufung für diesen Teil nicht ausreichend begründet hatte, war sie insoweit als unzulässig zu verwerfen und es verblieb bei der Verurteilung durch das Arbeitsgericht.

Im Übrigen hat die Beklagte zwar in zulässiger Weise Berufung eingelegt. Diese hatte aber keinen Erfolg. Die Kündigung ist unwirksam, weil der Vortrag zum Kündigungsgrund widersprüchlich ist und unabhängig davon ein Kündigungsgrund nicht vorliegt. Der erstinstanzlich behauptete Alkoholkonsum während der Arbeitszeit war ebenso abgemahnt und als Kündigungsgrund verbraucht wie die in zweiter Instanz behauptete Fundunterschlagung. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund bestand nicht, weil nach dem eigenen Vortrag der Beklagten Einsatzmöglichkeiten in anderen Objekten bestan-

den. Für die Zeit ab August 2016 hat das Landesarbeitsgericht ebenso wie das Arbeitsgericht dem Kläger monatlich 1.514,39 Euro brutto und für die Zeit von Januar 2017 bis Februar 2017 monatlich 1.545,30 Euro brutto an Annahmeverzugslohn zugesprochen. Dies entspricht der monatlichen Mindestarbeitszeit von 154,53 Stunden, die sich aufgrund der unwirksamen Vereinbarung im Arbeitsvertrag zur Arbeitszeit unter Berücksichtigung der gelebten Praxis im Arbeitsverhältnis ergab.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 09.05.2018 – 7 Sa 278/17

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 17.03.2017 – 7 Ca 3795/16

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de