

## Pressemitteilung

### Erhält ein sog. Roomboy die korrekte Vergütung?

Verhandlung am 08.11.2017 um 13.00 Uhr in Saal 110 des Landesarbeitsgerichts  
Düsseldorf

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 hatte das Arbeitsverhältnis außerdem mit Schreiben vom 01.06.2016, dem Kläger am 22.06.2016 zugegangen, zum 30.06.2016 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Hierzu hat sie behauptet, das Hotel habe den Einsatz des Klägers nicht mehr gewünscht. 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.

Das Arbeitsgericht hat der Klage weitgehend stattgegeben. Die Vereinbarung zur Arbeitszeit sei unwirksam, weil sie das Betriebsrisiko einseitig auf den Kläger verlagere und eine Arbeitszeit von 0 bis 48 Wochenstunden zulassen würde. Für November 2015 bis Juni 2016 sei die tatsächliche Arbeitszeit mit 15.057,45 Euro brutto abzüglich 4.379,75 Euro netto zu vergüten. Es sei von den Aufzeichnungen des Klägers auszugehen. Nur daraus ergebe sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Dem Vortrag, dass die Stundenzettel nur statistische Durchschnittswerte wiedergäben, sei die Beklagte nicht erheblich entgegengetreten. Die Ansprüche seien nicht verfallen, weil die vereinbarte Ausschlussfrist in unzulässiger Weise auch Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz erfasse und deshalb insgesamt unwirksam sei. Die Kündigung sei unwirksam, weil Einsatzmöglichkeiten in anderen Objekten bestanden hätten. Ein angeblicher Alkoholkonsum des Klägers am Arbeitsplatz sei nur pauschal vorgetragen und im Übrigen bereits abgemahnt und so kein Kündigungsgrund mehr gewesen. Für die Zeit ab August 2016 hat 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 entspreche der monatlichen Mindestarbeitszeit von 154,53 Stunden, die sich aufgrund der unwirksamen Vereinbarung im Arbeitsvertrag zur Arbeitszeit unter Berücksichtigung der gelebten Praxis im Arbeitsverhältnis ergebe.

Mit ihrer Berufung begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 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](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)