

Fragen und Antworten zur Beschäftigung als Zimmermädchen oder Roomboy in Sachsen

1) Ich arbeite als Zimmermädchen in einem Hotel in Dresden. Ich bin beschäftigt bei einer Firma, die Dienstleistungen rund um die Reinigung von Gebäuden anbietet. Gibt es einen Tarifvertrag, der auf mein Arbeitsverhältnis Anwendung findet?

Im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gelten für alle Betriebe, die der Gebäudereinigung zuzurechnen sind, der „Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung“ und der „Lohntarifvertrag für gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung“. Diese zwei Tarifverträge sind von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt worden. Das heißt, sie finden auf alle Arbeitsverhältnisse in dieser Branche Anwendung. Manche Arbeitgeber sagen, dass die Tätigkeit von Zimmermädchen und Roomboys nicht zur Gebäudereinigung zählt und der Tarifvertrag deshalb nicht zu beachten wäre. Vor Gericht würden sie mit dieser Argumentation jedoch keinen Erfolg haben.

Etwas anderes würde gelten, wenn Sie als Zimmermädchen direkt bei einem Hotel beschäftigt sind. Ein Hotel ist kein Betrieb der Gebäudereinigung, der Tarifvertrag wäre nicht anzuwenden. Auch im Hotelgewerbe gibt es Tarifverträge, diese sind jedoch nicht allgemeinverbindlich. Das heißt, sie gelten nicht automatisch, sondern nur dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder wenn im Arbeitsvertrag steht, dass der Tarifvertrag gelten soll.

2) Welchen Anspruch auf Urlaub habe ich?

Wenn der Tarifvertrag der Gebäudereinigung anzuwenden ist (siehe Frage 1), beträgt der Jahresurlaub auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche im 1. Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage, im 2. Beschäftigungsjahr 29 Arbeitstage und im 3. Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage.

Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz von Deutschland beträgt mindestens 24 Werktage auf Grundlage einer Sechs-Tage-Woche.

Im Arbeitsvertrag kann hiervon zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

3) Im Januar bis März kommen weniger Gäste und es gibt nicht viel Arbeit. Kann mein Chef bestimmen, dass ich meinen Urlaub nehmen muss?

Der Arbeitgeber legt die Urlaubszeit fest und berücksichtigt dabei die Wünsche des Arbeitnehmers und die Belange des Betriebs (§7 BUrlG und §3.1 Rahmen-TV Gebäudereinigung).

Der Arbeitgeber muss also Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Wenn er plötzlich anordnet, dass Urlaub genommen werden muss, wird er dieser Pflicht nicht gerecht.

Außerdem ist wichtig, was im Arbeitsvertrag steht und ob es in Ihrer Firma einen Betriebsrat gibt. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung des Urlaubsplans (§87 Abs.1 Nr.5 BetrVG).

4) Mein Chef hat mir gesagt, dass gerade nichts zu tun ist. Ich solle zu Hause bleiben und am nächsten Tag noch einmal nachfragen. So hat sich das zwei Wochen wiederholt, ohne dass ich arbeiten gegangen bin. Kann mir das Gehalt gekürzt werden, weil ich ja weniger Stunden gearbeitet habe, als im Arbeitsvertrag steht?

Nein, der Arbeitgeber hat die Verpflichtung den Arbeitnehmer wie im Arbeitsvertrag vereinbart zu beschäftigen. Wenn er keine Aufgaben für den Arbeitnehmer hat, muss er dennoch den vollen Lohn zahlen.

Allerdings hat der Arbeitnehmer die Pflicht dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft anzubieten. Das tut er, in dem er zur Arbeit erscheint. Wenn der Arbeitgeber vorher erklärt hat, dass er den Arbeitnehmer nicht beschäftigen will und er nicht zur Arbeit kommen sollte, genügt es seine Arbeitskraft mündlich oder schriftlich anzubieten. Es ist also nicht erforderlich persönlich zur Arbeit zu erscheinen.

Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer im Zweifelsfall die Beweislast trägt. Er muss dann nachweisen, dass der Arbeitgeber erklärt hat, er müsse nicht zur Arbeit kommen und dass er seine Arbeitskraft angeboten hat.

5) Habe ich Ansprüche auf Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen?

Wenn der Tarifvertrag der Gebäudereinigung anzuwenden ist (siehe Frage 1), gelten die Regeln für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach §3.7 des Rahmentarifvertrags: Der Zuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen beträgt 75%, wenn sie durch den Auftrag bedingt laufend an gleicher Arbeitsstelle verrichtet werden. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ein angemessener Ausgleich in Form von Freizeit oder Lohnzuschlag zu gewähren ist (§§11 Abs.2 i.V.m. 6 Abs.5 ArbZG).

Weitere Regelungen können im Arbeitsvertrag getroffen sein.



6) Auf welchen Stundenlohn habe ich Anspruch?

Nach dem Lohn tariffvertrag für die Gebäudereinigung (siehe Frage 1), gilt seit dem 01.01.2016 in der niedrigsten Lohngruppe ein Stundenlohn von 8,70 EUR in den östlichen Bundesländern (darunter auch Sachsen) und 9,80 EUR in den westlichen Bundesländern.

Der allgemeine Mindestlohn in Deutschland beträgt 8,50 EUR pro Stunde.

7) Neben dem Reinigen der Zimmer gehört zu meiner Arbeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen („Meeting“), das Reinigen der Flure, das Bestücken des Wagens, das Umziehen und Wartezeiten, wenn Hotelgäste die Zimmer nicht geräumt haben. Diese Tätigkeiten werden jedoch als Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

Die oben aufgezählten Tätigkeiten gehören zur Arbeit und müssen bei der Erfassung der Arbeitszeit mit berücksichtigt werden. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Akkordlöhne, zum Beispiel eine Berechnung des Lohns nach der Anzahl der gereinigten Zimmer, sind nur zulässig, wenn am Ende der Lohn höher ist als der oben beschriebene Mindestlohn.

8) Mein Chef droht mir mit Kündigung, wenn ich krank bin und mich von meinem tschechischen Arzt krankschreiben lasse. Muss ich zu einem deutschen Arzt gehen?

Es gilt die freie Arztwahl. Sie können aussuchen, zu welchem Arzt sie gehen. Krankheit ist kein Kündigungsgrund. Anders als in Tschechien kann in Deutschland eine Kündigung während der Krankheit ausgesprochen werden.

9) In meinem Arbeitsvertrag steht, dass ich auch an Sonntagen arbeiten muss. Im letzten Sommer hatte ich jedoch nicht einen einzigen Sonntag frei. Ist das in Ordnung?

Nach dem Arbeitszeitgesetz müssen auch wenn sie an Sonntagen arbeiten mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§11 Abs.1 ArbZG).

10) Ich habe einen befristeten Arbeitsvertrag, der schon mehrere Male verlängert wurde. Kann ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen?

Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind möglich, es müssen jedoch die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Es ist zu unterscheiden, ob die Befristung mit einem der im Gesetz aufgezählten Gründe gerechtfertigt wird oder eine Befristung ohne Sachgrund erfolgt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund, darf nicht länger als 2 Jahre betragen. Zusätzlich gilt, dass innerhalb dieses Zeitraumes die Befristung höchstens drei Mal verlängert werden darf.

Wenn die Befristung in einem Arbeitsvertrag für unwirksam erklärt wird, hat dies zur Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Kontakt zu Gewerkschaften in Sachsen:

IG BAU Bezirksverband Dresden
Ritzenbergstr. 3, 01067 Dresden
Telefon: +49 - (0)351 - 4929910
E-Mail: dresden@igbau.de
<https://www.igbau.de/>

DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel.: +49 - (0)351 86 33 144
E-Mail: sachsen@dgb.de
www.sachsen.dgb.de

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Region
Dresden-Chemnitz
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Telefon: +49 - (0)351 - 86 33 350
E-mail: region.dresden-chemnitz@ngg.net

Kontaktpunkt der EURES-TriRegio:

Sebastian Klähn, IGR ELAN e.V., Schützenplatz 14, 01067
Dresden, Deutschland
Tel.: +49 - (0)351 - 8633116
Mail: sebastian.klaehn@dgb.de
<http://www.eures-triregio.eu/kontaktpunkt.html>

Haftungsausschluss:

Die oben bereitgestellten Informationen sind allgemeine Art und zur Orientierung gedacht. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=de>
Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.