

## S 30 R 271/09

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

SG München (FSB)

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

30

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 30 R 271/09

Datum

28.01.2010

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Die Klage gegen den Bescheid vom 21.07.2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 05.01.2009 und den Bescheid vom 04.12.2009 wird abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten, die Klägerin trägt die Gerichtskosten.

Tatbestand:

Streitig zwischen den Beteiligten sind Beitragsnachforderungen in Höhe von anfangs EUR 82.839,12 und nach Teilabhilfe noch von EUR 67.018,46.

In Auswertung der Ergebnisse einer nach [§ 28 p Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) bei der Klägerin durchgeführten Betriebsprüfung erließ die Beklagte am 21.07.2006 den angefochtenen Bescheid über die Beitragsnachforderung in der genannten Höhe für den Zeitraum von 01.06.2003 bis 31.05.2005 aufgrund der versicherungspflichtigen Beschäftigung von Arbeitskräften der Klägerin, die in Hotels verschiedener Vertragspartner der Klägerin eingesetzt werden. Zur einer vorangegangenen Anhörung hatte sich die Klägerin nicht geäußert. Zur Begründung der Forderung wurde (auszugsweise) ausgeführt: "Die Höhe des Beitragsanspruchs richtet sich grundsätzlich nach den tatsächlich erhaltenen Einnahmen, darüber hinaus aber auch nach den vom Arbeitgeber geschuldeten Leistungen. Die Entstehung des Beitragsanspruchs ist nach [§ 22 SGB IV](#) nicht davon abhängig, ob das geschuldete Arbeitsentgelt gezahlt wurde, also dem Arbeitgeber zugeflossen ist, Bundessozialgericht (BSG) vom 30.08.1994, [12 RK 59/92](#). Die Rechtmäßigkeit der Beitragsnachforderungen von einem höheren als dem gezahlten Arbeitsentgelt hängt davon ab, ob der weitere Entgeltbetrag schon während der Zeit, für welche die Beträge verlangt werden, geschuldet wurde. Nach [§ 4 Abs. 1 S. 1](#) Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Das bedeutet, dass die normativen Tarifbestimmungen automatisch den Inhalt des Arbeitsverhältnisses gestalten, ohne dass es auf die Billigung oder auch nur Kenntnis der Parteien ankommt. Erst recht bedarf es keiner Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme des Tarifvertrages durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrages. Die Tarifnormen gelten selbst dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich gegenteilige oder auch andere Bedingungen vereinbart haben.

Nach [§ 5 Abs. 1 TVG](#) kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Einvernehmen mit dem Tarifausschuss einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemein verbindlich erklären. Mit einer derartigen Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein Entgeltanspruch mindestens in Höhe des im für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Lohnes kann von den Parteien eines Arbeitsvertrages, die der Geltung dieses Tarifvertrages unterliegen, nicht rechtswirksam unterschritten werden. Der Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestarbeitsentgeltes in dem Gebäudereinigerhandwerks-Handwerk/Gewerbe in dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ist mit Wirkung vom 01.05.1999 für allgemeinverbindlich erklärt worden. Er sieht vor, dass für alle beschäftigten Mitarbeiter im Tarifgebiet Bayern, die unter diesen Tarifvertrag fallen, als Mindestentgelt ein Stundenlohn von 8,60 (ab 01.04.2004: 7,68, ab 01.01.2005: 7,87) Euro an Orten in Bayern zu zahlen ist. Im Rahmen der Prüfung nach [§ 28 p Abs. 1 SGB IV](#) ist festgestellt worden, dass für die in der Anlage aufgeführten Personen die Zahlung des Mindestlohns unterschritten wurde."

Der Bescheid führt des Weiteren aus, Stichproben bei den versicherungspflichtigen Arbeitnehmern des Tarifgebiets Bayern hätten ergeben, dass nicht in allen Fällen die gültigen Mindeststundensätze an die Arbeitnehmer gezahlt worden seien. In Erwiderung einer vorherigen Stellungnahme der Klägerin wurde der fachliche Geltungsbereich des Gebäudereinigertarifvertrages bejaht, weil die Klägerin keine Gaststätten und Hotels betreibe, sondern Personal beschäftige, das neben anderen Dienstleistungen (z.B. Auffüllen der Minibar, Gestellung

der Hoteldame sowie der Liftboys und Rezeptionisten) überwiegend Tätigkeiten der Unterhaltsreinigung, insbesondere Zimmerreinigung ausübe. In den Arbeitsverträgen würden die betroffenen Arbeitnehmer als Reinigungskräfte bezeichnet.

In den Anlagen zum Bescheid wurde die Beitragsnachforderung im Einzelnen personenbezogen dokumentiert. Die Prüfung hatte 4300 Arbeitnehmer erfasst und führte bei 670 davon zu einer Nachforderung.

Mit ihrem Widerspruch rügte die Klägerin, sie sei nicht dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk zuzuordnen. Sie biete Dienstleistungen an, welche sich an Kunden im Hotelsektor richten. Insbesondere seien hier Tätigkeiten von Zimmermädchen, Hausdamen, Hotelboys und Liftpagen zu nennen. Ein beispielhaft zu nennender "Tagesreiniger" habe auch den Wäschetransport übernommen, des weiteren seien die Minibar aufzufüllen, die Gästetoiletten und die Garderobe zu reinigen, der Lift-dienst wahrzunehmen und auch die Extra-Betten oder Kinderbetten in die Zimmer zu bringen oder abzuholen. Des Weiteren werde der Betrieb der Spülküche übernommen. Die Klägerin habe Werkverträge mit Hotels geschlossen, die die entsprechenden Tätigkeiten nicht mehr ausführen wollten, die jedoch für einen geordneten Hotelbetrieb unabdingbar seien. Die Klägerin nehme somit nur Hotel- und gaststättentypische Tätigkeiten wahr und sei auf dem Feld der Gebäudereinigung nicht tätig. Die Arbeit der Zimmermädchen gehe über das bloße Reinigen hinaus. Darüber hinaus beschäftige man entsprechende Leitungspersonen, welche Aufgaben der Überwachung der in den einzelnen Hotels ein-gesetzten Arbeitnehmer übernommen hätten.

Ein beigefügtes "Leistungsverzeichnis" wies dem Tagesreiniger (auszugsweise) Aufgaben zu wie: Wäschetransport von der Wäschekammer in die Etagenoffices, Shampooieren von Gästezimmern und Fluren, schmutzige Vorhänge abnehmen, gereinigte Vorhänge aufhängen, Reinigung von Gästetoiletten, Restaurant und Konferenzräumen, Liftdienst, Blumengießen.

Einen gleichzeitig gestellten Antrag auf Aussetzung der Vollziehung nach [§ 86 a Abs. 3 S. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) lehnte die Beklagte am 30.08.2006 ab.

Die Beklagte befragte zur Charakterisierung der streitgegenständlichen Tätigkeiten den Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband, der am 20.09.2006 mitteilte: die geschilderten Tätigkeiten seien zwar dem Hotel- und Gaststättengewerbe zuzuordnen, entscheidend sei jedoch, dass die Arbeitgeberin kein solches betreibe, sondern nur auf Anforderung ihre Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Gastgewerbe einsetze. Damit fänden die Tarifverträge für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern keine Anwendung auf die geschilderten Arbeitsverhältnisse. Diese hätten Geltung nur für die nach dem Gaststättengesetz erlaubnispflichtigen oder erlaubnisfreien Betriebe, die beherbergen o-der Speisen und Getränke verkaufen. Im selben Sinne äußerte sich am 27.09.2006 die ebenfalls befragte Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern. Der Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hielt mit Schreiben vom 28.09.2006 nach Auswertung des Leistungsverzeichnisses die Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks für anwendbar. Die einzelnen Tätigkeiten erforderten einen unterschiedlichen Zeitaufwand, so dass zum Beispiel das Auffüllen der Minibar im Vergleich zur Reinigung des Hotelzimmers eine zu vernachlässigende minimale Zeiteinheit erforderlich mache.

Am 28.09.2006 beantragte die Klägerin beim Sozialgericht München die Anordnung der aufschiebenden Wirkung ihres Widerspruchs. Dieses Verfahren wurde unter dem Aktenzeichen S 13 R 2663/06 ER geführt. Das Sozialgericht München ordnete mit Beschluss vom 16.11.2006 die aufschiebende Wirkung an. Zur Begründung wurde auszugsweise angeführt, dass an der Rechtmäßigkeit der Beitragsforderung durchaus Zweifel bestünden. Auch bei Verneinung der Anwendbarkeit des Tarifvertrages für das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe stehe noch keineswegs fest, ob der Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk anwendbar sei. Nach Beschwerde der Beklagten bestätigte das Bayerische Landessozialgericht diesen Beschluss am 18.09.2009 (Aktenzeichen L 5 B 994/06 KR ER) mit Hinweis auf die Vielfalt der von der Klägerin angebotenen Dienstleistungen und dem zweifelhaften Anteil der Reinigungstätigkeiten hieran. Der strittige Bescheid könne nicht als offensichtlich rechtmäßig eingestuft werden.

Zum Fortgang der Hauptsache legte die Klägerin mit Schreiben vom 24.04.2008 Zeitmessungsprotokolle des Sachverständigenbüros Mobile-Zeitwirtschaft, B., vor. Diese ermittelten aus einem Hotel in F. mit einer Differenzierung nach Einzelzimmern, Doppelzimmern und Suiten und wiederum differenziert nach Bleibezimmern und Abreisezimmern Anteile reinigender Tätigkeiten zwischen 35,4 % (Bleibezimmer, Doppelbett) und 53,23 % (Bleibezimmer, Suite). Beigefügt war eine umfangreiche Analyse mit Zeitangaben für einzelne Arbeitsgänge. Beispielsweise schwankte der Zeitaufwand für das Reinigen der Toilette zwischen 0,84 und 1,67 Minuten, für das Aufhängen der Handtücher zwischen 0,09 und 0,28 Minuten, für das Reinigen und Polieren des Waschbeckens zwischen 2,77 und 3,96 Minuten und für das Einsortieren der Seife zwischen 0,32 und 1,04 Minuten. Die Beklagte analysierte diese Auswertung und differenzierte die beobachteten Tätigkeiten nach Reinigungstätigkeiten (A), unstrittig hotelspezifischen Tätigkeiten (B), Tätigkeiten, die für beide Bereiche anfallen (C), und nicht beschriebene Tätigkeiten, bei denen eine Zuordnung weder zur Reinigungstätigkeit noch zur hotelspezifischen Tätigkeit möglich ist (D). Über die verbliebenen Zweifel wurde ein Schriftwechsel mit der Firma Mobile-Zeitwirtschaft und mit der Klägerin geführt.

Anschließend wurde der Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 05.01.2009 zurück-gewiesen. In der Begründung wurde eingehend auf die Ergebnisse des Zeitmessverfahrens Bezug genommen und der klägerischen Auffassung entgegengehalten: der Bereich "Sanitär" sei vollständig der Rubrik Reinigung (A) zuzuordnen, weil der Wechsel von Handtüchern, das Auffüllen von Toilettenpapiere und Seife auch außerhalb des Hotelbereichs zum Reinigungsauftrag gehören. Die Kategorien C und D seien außer Ansatz ge-lassen worden, um eine korrekte Auswertung (im Sinne einer Abwägung lediglich zwischen A und B) zu ermöglichen. Im Ergebnis sei festzustellen, dass in den Bereichen "Abreisezimmer Einzelbett und Suite" sowie "Bleibezimmer Einzelbett und Suite" die eindeuti-gen Reinigungstätigkeiten die hotelspezifischen bei weitem übersteigen und in den Bereichen "Abreise- und Bleibezimmer Doppelbett" nur ein geringfügiges Überwiegen der hotelspezifischen Tätigkeiten zu erkennen sei. Insofern ergebe sich im Gesamtbild eine Zuordnung zum Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk. Hiergegen wurde sowohl die gegenwärtige Klage erhoben als auch ein neuerlicher Antrag auf Herstellung der aufschiebenden Wirkung der Anfechtungsklage gestellt, der unter dem Az. S 30 R 151/09 ER bearbeitet wurde. Der Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz wurde von der Klägerin mit Belegen zu ihrer angespannten Finanzsituation begründet. Die Beklagte erklärte sich bereit, die Vollziehung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens mit der Auflage einer Verzinsung von 4 % auszusetzen. Die Klägerin erklärte eine solche Verzinsung für nicht vertretbar. Daraufhin verzichtete die Beklagte auf Ersuchen des Gerichts auf eine Verzinsung zunächst bis 18.09.2009 (drei Monate nach dem vom Gericht angekündigten Termin zur mündlichen Verhandlung). Daraufhin wurde der Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz am 10.06.2009 für erledigt erklärt.

Auf die Klage regierte die Beklagte zunächst mit der Vorlage von Schriftwechsel, Rechtsprechung und Literatur zur Stützung ihrer Auffassung. Der Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks hatte gegenüber der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Oberfinanzdirektion Köln mit Schreiben vom 17.09.2007 unter Berufung auch auf die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt die Hotelreinigung ebenso wie die Zimmermädchentätigkeit der Gebäudereinigung zugeordnet. Die Reinigungstätigkeiten nähmen einen Anteil von 70 % im Vergleich zu Reinigungstätigkeiten ein. Zum selben Ergebnis kam ein von dort angefordertes Gutachten des öffentlich bestellten vereidigten Sachverständigen für das Gebäudereinigerhandwerk G. P. I. vom 09.12.2008. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte am 10.06.1998 (Az. 10 Ca 43/98) einer "Reinigungsgruft/Zimmermädchen" den Tarif-lohn aus dem Reinigungsgewerbe zugesprochen.

Im ersten Termin zur mündlichen Verhandlung am 18.06.2009 wurde Einvernehmen über die Befragung beispielhafter Beigeladener erzielt. Schriftsätzlich machte die Klägerin so-dann geltend, der angefochtene Widerspruchsbescheid sei bereits wegen eines Abwägungsdefizits rechtswidrig, weil sie bei der Differenzierung von Tätigkeiten die Kategorien C und D unbeachtet lasse. Die Klägerin führe keinen Handwerksbetrieb, so dass der Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk schon deshalb nicht einschlägig sei. Im Übrigen greife die Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit eines Mindesttariflohns unzulässig in die Tarifautonomie nach [Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz](#) (GG) ein. Insofern sei das Verfahren auszusetzen und die entsprechende Rechtsverordnung dem Bundesverfassungsgericht vorzulegen. Die gegenständliche Reinigung nach "Hausfrauenart" unterfalle begrifflich nicht dem Reinigerhandwerk. Des Weiteren sei die Struktur der Betriebsabteilungen der Klägerin missachtet: Sie führe zwei selbstständige Abteilungen für hotelspezifischen Leistungen, nämlich eine für die Arbeiten im Bereich "Stewarding/Küche", die andere für Arbeiten im "Zimmerbereich/Public". Der erstgenannte Bereich sei jedenfalls aus der Anwendbarkeit des Reinigungstarifvertrages herauszunehmen.

Ein weiterer Termin zur mündlichen Verhandlung am 17.09.2009 war der Einvernahme von Beigeladenen gewidmet. Insoweit wird auf die Niederschrift verwiesen. Soweit es sich um Beschäftigte im Zimmer- und nicht im Küchen- oder Wäschedienst handelte, wurde die Frage nach der Art der Tätigkeit zunächst bis auf wenige Ausnahmen (M. A., P. M., B. B.) spontan immer zunächst mit "Putzen" oder sogar "nur Putzen" beantwortet. Erst auf Nachfrage wurden Arbeitsanteile mit hotelspezifisch-ästhetischem Charakter erläutert. Eine Zuständigkeit für die Minibar wurde fast durchwegs auf das Austauschen von Gläsern beschränkt.

Mit Teilabhilfebefehl vom 04.12.2009 reduzierte die Beklagte ihre Nachforderung auf EUR 67.018,46. Grundlage war das Zugeständnis, dass Mitarbeiter der Betriebsabteilung "Stewarding/Küche" nicht unter den Tarifvertrag des Reinigungsgewerbes fallen. Zur Vorbereitung des letzten Termins zur mündlichen Verhandlung ließ die Beklagte ausführen, die Beigeladenen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit hätten möglicherweise die streitentscheidende Frage nach der Differenzierung von Reinigungstätigkeiten und hotelspezifischen Tätigkeiten nicht ausreichend verstanden. Auch habe sich aufgrund von Unzufriedenheiten mit der seinerzeitigen Beschäftigung ein Belastungsseifer zulasten der Klägerin geäußert. Die Beigeladene P. N. habe hingegen die hotelspezifischen Tätigkeiten differenziert, und die Beigeladene Z.O. habe die zeitliche Gleichwertigkeit reinigender und hotelspezifischen Tätigkeiten bestätigt. Die Beigeladene B. B. habe ausgeführt, dass die administrative Tätigkeiten eindeutig überwogen hätten.

Die Klägerin beantragt

die Aufhebung des Bescheides vom 21.07.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.01.2009 und des Bescheides vom 04.12.2009.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Gericht hat die Akten der Beklagten sowie die Akten des Sozialgerichts München mit den Aktenzeichen S 13 R 2663/06 ER und S 30 R 151/09 ER beigezogen. Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die Prozessakte sowie auf den gesamten Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage wurde nach Durchführung des gesetzlich vorgeschriebenen Widerspruchsverfahrens form- und fristgerecht beim zuständigen Gericht erhoben und ist somit zulässig. Sie ist jedoch in der Sache nicht begründet.

Der Gesetzgeber hat das Recht der Beitragsüberwachung mit Wirkung zum 01.01.1996 in seine im Wesentlichen noch heute gültige und in den [§§ 28 p](#) und [28 q SGB IV](#) geregelte Form gebracht. Wichtigstes Ziel der Reform von 1995 war es, die Kontrolle aus der bisherigen Zusammenarbeit von Krankenkassen als Einzugsstellen und Rentenversicherungsträgern in die alleinige Zuständigkeit der Rentenversicherungsträger zu überführen. Motiv hierfür war die Befürchtung, unter dem Vorzeichen der vom Gesetzgeber gewollten vermehrten Konkurrenz zwischen den Krankenkassen könnte deren Überwachungstätigkeit in schädlicher Weise von dem Bestreben beeinflusst werden, eine Abwanderung von Arbeitgebern und Versicherten zu vermeiden oder sich hinsichtlich der Beitragsstrenge attraktiv für neue "Kunden" zu zeigen.

Die von der Beklagten im Rahmen ihrer Überprüfungsbefugnis erhobene Beitragsnachforderung beruht auf der Anwendung von [§ 22 SGB IV](#). Die Beteiligten haben den Streit bereits auf die Frage konzentriert, ob für die in Hotels eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Klägerin der für allgemein verbindlich erklärte Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk anzuwenden ist und dadurch eine Entgelt- und auch Beitragsdifferenz nachzufordern ist. Der Tarifvertrag erstreckt sich nach § 1 II. des Rahmentarifvertrages vom 01.09.2000 (und gleichlautend der Folgeverträge mit Gültigkeit vom 01.04.2004, 01.01.2008 und 01.11.2009) u. a. auf "Betriebe, die folgende Tätigkeiten ausüben: 2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raum-ausstattungen und Verglasungen, 7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene."

Dieser Tarifvertrag sowie seine Vorgänger und Nachfolger wurden jeweils mit Bekanntmachungen über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk für allgemein verbindlich erklärt, s. z.B. siehe zum Beispiel Bundesanzeiger Nr. 232 vom 09.12.2000, Seite 23.091, Nr. 240 vom 21.12.2000, Seite 23.652, Nr. 215 vom 26.10.2002, Seite 25.084, Nr. 66 vom 03.04.2004, Seite

Das Gesamtspektrum der in einem Hotel zu erbringenden Dienstleistungen ist zu differenzieren mindestens nach 1. Tätigkeiten mit kommunikativ-kommerziellem Schwerpunkt an Rezeption und Telefon im unmittelbarem Kontakt mit den Gästen und mit finanzieller Verantwortung, 2. nach im weitesten Sinne gastronomischen Tätigkeiten mit Zubereitung und Präsentation von Speisen und Getränken bis hin zur Bestückung der Minibar sowie auch Beschaffung und Lagerung der hierfür notwendigen Zutaten sowie mit der Pflege von Küche und Geschirr ebenfalls teilweise mit finanziellen Verantwortlichkeiten, 3. in Tätigkeiten unmittelbar reinigender Art vor allem mit der Beseitigung von Schmutz von den Böden der Eingangshallen, Bewirtungsräume, Treppenhäuser, Aufzüge, Balkons und Zimmer sowie von Bädern und den Toiletten einerseits innerhalb der abgeschlossenen Zimmerbereiche und andererseits im öffentlich zugänglichen Bereich, 4. in Tätigkeiten mit ästhetischem Anspruch etwa bei der Aktualisierung der Zimmer- und Badausstattung mit Werbepostern, Schreibmaterial, Gläsern, Süßigkeiten, Hygieneartikeln und je nach Standard des Hotels der mehr oder weniger anspruchsvollen Drapierung von Bettbezügen, Sitzkissen, Vorhängen, Tischdecken usw., 5. und in sonstige hotelspezifische Verrichtungen, die kaum abschließend aufzählbar sind und im Rechtsstreit teilweise gar nicht erwähnt wurden, wie beispielsweise der Funktionskontrolle für Beleuchtung, Telefon und Fernsehgerät nebst Fernbedienung (ggf. mit der Folge einer Auswechslung von Leuchten und Batterien), des (partiell thematisierten) Beistellens und Abholens von Zusatz- und Kinderbetten, der Pflege von Zimmerpflanzen oder der Sicherstellung von Fundsachen.

Tätigkeiten nach der obigen Nr.1 haben die vom Rechtsstreit erfassten Beschäftigten nicht ausgeübt. Die Beklagte hat des Weiteren mit ihrem Teilabhilfebescheid das mehr oder weniger ausschließlich im Küchenbereich tätige Personal aus ihrer auf den Reinigungsstarifvertrag gestützten Nachforderung ausgenommen. Hinsichtlich des ebenfalls ansatzweise gastronomischen Aufgabenbereichs bezüglich der Minibar hat die Anhörung der Beigeladenen ergeben, dass deren Bestückung anderen Dienstkräften übertragen war. Dadurch entfällt auch der oben genannte Aufgabenbereich Nr. 2.

Streitentscheidend war die Schwerpunktbildung innerhalb der Abwägung der obigen Nummern 3. bis 5. Zutreffend hat die Beklagte innerhalb des von ihr gewählten Schemas als "Kategorie C" dienende Funktionen für alle anfallenden Arbeiten außer Ansatz gelassen wie etwa das Zurücklegen von Wegen innerhalb des Hotels und das Aufsperrn der Zimmer.

Für die notwendige Abwägung ist die im Auftrag der Klägerin vorgenommene rein tabellarische Gegenüberstellung von Zeitkontingenten ein sehr hilfreiches, in seinem Aussage-wert aber doch auch begrenztes Mittel. Auch im bereits recht verengten Spektrum der in einem Hotelzimmer anfallenden Tätigkeiten nach Nr. 2 bis 5 ergeben sich zwangsläufig Überschneidungen. In der überblicksmäßigen Kontrolle, ob eine Tischdecke durch Krümel verunreinigt ist, sowie im dadurch erforderlichen schnellen Ausschütteln dieser Decke über dem Müllkübel, erkennt man typische Vorgänge der Schmutzbeseitigung, wenn auch nicht im engeren Sinne der Gebäudereinigung, weil Tischdecken keine Bauteile sind. Die wenige Sekunden dauernde Handbewegung geht dann über in die erneute Ausbreitung der Decke mit einem vom Reinigungshandwerk noch weiter entfernten ästhetischen Anspruch, der jedoch auch wiederum nicht unbedingt hoteltypisch ist, sondern auch von der Reinigungskraft im Privathaushalt verlangt wird. Genauso wird die routinierte Hotelkraft die Feststellung des Verschmutzungsgrades des Seifenschälchens, die Reinigung in der sich daraus ergebenden Intensität, das Trocknen, die Kontrolle vollständiger Trockenheit und schließlich die Platzierung neuer Seifen- und Shampoo-packungen als nahezu einheitlichen Vorgang vollziehen, dessen Handbewegungen fließend ineinander übergehen. Der besonders zeitaufwändige Vorgang des Abziehens und Neubeziehens von Betten gliedert sich auf in einzelne Aktivitäten mit unterschiedlichem Akzent. Das Abziehen schmutziger Wäsche steht der Sammelaufgabe "Reinigung" näher, das neue Beziehen hingegen ist eher hotelspezifisch und ästhetisch definiert, allerdings noch mehr als das Abziehen auch mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden, weil präzise Handgriffe u. a. in weit nach vor-ne gebeugter Zwangshaltung ausgeführt werden müssen.

Den unterschiedlichen Schweregrad verschiedener Tätigkeiten erkennt das Gericht auch als Hintergrund für die nahezu einhellige Bekundung der Beigeladenen, sie hätten Reinigungsarbeiten ausgeführt. Das typische Anforderungsprofil an die Beschäftigten der Klägerin setzt voraus, - die durchwegs schweren Bodenreinigungsarbeiten in den Zimmern mit dem Staubsauger ausführen zu können, - auf höheren Schrankfächern und Ablageflächen in den Zimmern über Kopf Staub wischen zu können, - in den Bädern und Toiletten großenteils in gebückter Zwangshaltung mit einer gewissen Kraftentfaltung Verschmutzungen entfernen zu können, - hierbei mit Händen und Atemwegen gegen verschiedene Formen von Verschmutzungen sowie gegen Reinigungsschemie resistent zu sein.

All diese Anforderungen sind auf die Erfüllung der Reinigungsarbeiten gerichtet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen die eine oder andere solche Anforderungen nicht erfüllen können, sind von dem bei der Klägerin zu erbringenden Leistungsprofil grundsätzlich ausgeschlossen. Erst auf der Basis unbeeinträchtigter körperlicher Leistungsfähigkeit spezifiziert sich die Eignung für die Arbeiter der Klägerin dann noch näher unter dem Aspekt der zusätzlichen Qualifikation für die Beachtung auch der ästhetischen Elemente. Die hotelspezifischen-ästhetischen Tätigkeiten sind größeren-teils leichter Art mit Ausnahme nur des Bettbeziehens.

Wer bisher nur mit schwerem Gerät Fabrikhallen oder Werkshöfe gesäubert hat, wird nicht unbedingt den Sinn für die ansprechende Präsentation von Decken, Kissen, Schreibblöcken, Kugelschreibern und Gläsern in einem Hotelzimmer aufbringen. Umgekehrt wird jedoch die bislang in Bürogebäuden, Kaufhäusern oder Gaststätten tätige klassische "Putzfrau" oder der bisher in verschiedensten Bereichen der Volkswirtschaft tätige ungelernte Arbeiter unter der Voraussetzung eines auch nur durchschnittlichen kulturellen Niveaus mit der Erfüllung dieser ästhetischen Zusatzaufgaben nicht überfordert sein und sie auch nicht als die entscheidende Herausforderung in seinem Arbeitsverhältnis betrachten. In der eigenen Wahrnehmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat die Reinigungsarbeit den Vorrang. Dasselbe gilt für den nach außen hin vermittelten sozialen Status und damit für die Fremdwahrnehmung. Der Hotelgast erlebt die in Arbeitskleidung mit schweren Wäsche- und Reinigungswagen auf düsteren Fluren und in unordentlich verlassenen Zimmern auftretenden Personen nicht in einer funktionalen Nähe zu den flott gekleideten sprachgewandten Damen und Herren an Rezeption, sondern als schweigsame Putzkräfte, mit denen kaum je mehr als ein Grußwort gewechselt wird. Das nach tabellarischer Erfassung noch annähernde Gleichgewicht zwischen reinigenden und nicht reinigenden Tätigkeiten verändert sich unter den dargestellten Kriterien der größeren Anstrengung und der sozialen Wahrnehmung zu dem letztlich doch erkennbaren Schwerpunkt der Gebäudereinigung mit der Folge der Anwendbarkeit des entsprechenden Tarifvertrages.

Die Beobachtung einer gut erklärbaren Selbstwahrnehmung der Beigeladenen vorrangig oder ausschließlich als Reinigungskräfte führt auch

zur Entkräftung des an sie gerichteten Vorwurfs eines "Belastungseifers". Die Beigeladenen erinnern sich vorrangig an die schweren Elemente ihrer Tätigkeit und an ein daraus abgeleitetes Berufsbild. Die Selbsteinschätzung der eigenen Tätigkeit als Reinigungstätigkeit bedeutet für sich genommen keine "Belastung" der Klägerin, weil darin kein Vorwurf liegt. Das Gericht hat sich nicht von den in der mündlichen Anhörung geäußerten emotional gefärbten Bewertungen etwa der Klägerin als Arbeitgeberin und von den Mitteilungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses leiten lassen. Das Gericht bescheinigt auf der anderen Seite der Klägerin eine sachliche und kooperative Prozessführung, die sich auch von der einen oder anderen polemischen Äußerung von beigeladener Seite nicht irritieren oder provozieren ließ.

Zusammenfassend und abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sich der Rechtsstreit nicht mit der Aufdeckung von illegalen Beschäftigungsformen zu beschäftigen hatte. Das Gericht traf seine Entscheidung ohne jeden Anklang moralischer Verurteilung oder sozial-politischer Parteinahme. Die ursprüngliche Verortung der streitigen Beschäftigungsverhältnisse in einem tariflosen Bereich sowohl außerhalb des Hotel- und Gaststättengewerbes als auch außerhalb des Reinigungsgewerbes war keine rechtsmissbräuchliche Willkür und hat sich erst nach sehr sorgfältiger Prüfung als fehlerhaft erwiesen. Die Arbeit outgesourceten Hotelpersonals für den Zimmerservice unterfällt dem Tarifvertrag für das Reinigungsgewerbe.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2010-06-14