

Aktuelle arbeitsrechtliche Themen der Hotellerie



Inhalt:

Einleitung	1
Arbeitnehmerüberlassung	1
Arbeitnehmerdatenschutz	2
Auswirkungen der Emmely-Rechtsprechung (Bagatelldelikte)	2
Änderung der Arbeitsgenehmigungsverordnung	3

Einleitung

Die Hotelbranche unterliegt arbeitsrechtlichen Besonderheiten: Es handelt sich um personalintensive Unternehmen, die in hohem Maße das Vertrauen der Gäste in die Qualität und die Zuverlässigkeit des beschäftigten Personals voraussetzen. Überdies haben Hotels einen besonderen Bedarf an kurzfristig verfügbaren Arbeitnehmern, beispielsweise in der Urlaubszeit oder während einer Messe. Vor diesem Hintergrund informiert dieser Newsletter über aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen.

Arbeitnehmerüberlassung

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern, insbesondere für kurzfristige Personalverstärkungen, spielt in der Hotelbranche eine große Rolle. Von besonderer Bedeutung ist daher eine neuere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ("BAG") vom 14. Dezember 2010 zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen ("CGZP").

BAG erkennt CGZP Tariffähigkeit ab

Um vom equal-pay-Grundsatz, d.h. der üblichen Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers (z.B. eines Hotelbetriebs) abweichen zu können, sind der Abschluss eines Tarifvertrags oder der Verweis im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers auf einen Tarifvertrag erforderlich. In einer Vielzahl von Verträgen mit Leiharbeitnehmern wurde bislang auf den CGZP-Tarifvertrag verwiesen.

Nach der Entscheidung des BAG ist die CGZP nicht tariffähig und kann daher keine wirksamen Tarifverträge abschließen. Voraussichtlich sind auch die bereits abgeschlossenen Tarifverträge und damit auch die Verweisungen in Arbeitsverträgen mit Leiharbeitnehmern unwirksam.

Dieser Newsletter dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance oder an:

Thomas Hey +49 211 4355 5408

Dr. Peter Christ +49 211 4355 5404

Dr. Sandra Thiel, LL.M. +49 69 7199 1552

Andreas Gravenhorst +49 69 7199 1406

Die E-Mail-Adresse lautet:
vorname.nachname@cliffordchance.com

Clifford Chance
Mainzer Landstraße 46,
60325 Frankfurt am Main

Clifford Chance
Königsallee 59,
40215 Düsseldorf

Clifford Chance
Theresienstraße 4-6,
80333 München

www.cliffordchance.com

Die genauen Rechtsfolgen des Urteils sind zurzeit noch unklar, da die Urteilsgründe noch nicht vorliegen.

Es ist aber wahrscheinlich, dass Leiharbeitnehmern mit Verweisklauseln auf den CGZP Tarifvertrag in ihrem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf **Nachzahlung der Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und der Vergütung** nach dem "equal-pay" Grundsatz, zumindest für die letzten drei Jahre, zusteht. Überdies haben die Sozialversicherungsträger gegen den Verleiher wohl einen Anspruch auf **Nachzahlung von Sozialversicherungsabgaben**. Dieser besteht aus dem Differenzbetrag zwischen der aufgrund des unwirksamen Tarifvertrags gezahlten Vergütung und der Vergütung nach dem "equal-pay" Grundsatz. Der Nachzahlungsanspruch besteht unabhängig von einer etwaigen Geltendmachung von Nachforderungen durch die Leiharbeitnehmer. Die Entleiher (z.B. Hotelbetreiber) haften für diesen Anspruch, auch wenn ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Verleihers eröffnet worden ist. Nach unserer Erfahrung ist in dieser Situation davon auszugehen, dass die Sozialversicherungsträger Nachzahlungen geltend machen werden.

Praxistipps

Hotels, die Leiharbeitnehmer beschäftigen, sollten Verträge mit solchen Verleihern beenden, die Tarifverträge mit einer nicht tariffähigen Gewerkschaft unterliegen.

In Zukunft sollten Hotelbetreiber, die Leiharbeitnehmer benötigen, Arbeitnehmerüberlassungsverträge lediglich mit solchen Verleihern abschließen, deren Leiharbeitnehmer einem Tarifvertrag unterliegen, der von einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossen wurde und die dies zuvor schriftlich bestätigt haben.

Auch diese Vorgehensweise ist nicht frei von Risiken: Die Tariffähigkeit der übrigen Gewerkschaften ist noch nicht gerichtlich geklärt und könnte aufgrund der bisweilen geringen Mitgliederstärke verneint werden.

Arbeitnehmerdatenschutz

In der Hotelbranche als personalintensiver Branche ist die Frage der Zulässigkeit der Erhebung, Nutzung und Speicherung von Arbeitnehmerdaten von hoher Bedeutung.

Grundsätzlich ist die Zulässigkeit gegeben, wenn die Erhebung, Nutzung und Speicherung für die Entscheidung über die Einstellung oder nach erfolgter Einstellung für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Die Zulässigkeit ist dabei für sämtliche Daten einzeln zu ermitteln.

Videoüberwachung

Von großer Bedeutung ist das Vertrauen der Hotelgäste in Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit des angestellten Personals. Vielfach wird daher zu erwägen sein, ob eine Videoüberwachung des Personals an dessen Arbeitsplatz (z.B. Bar, Rezeption) angebracht ist.

Bei der Videoüberwachung von Arbeitnehmern ist zwischen der offenen und verdeckten Überwachung zu differenzieren. Die offene Videoüberwachung ist im Einzelfall zulässig, sofern sie einem legitimen Zweck dient und verhältnismäßig ist.

Die verdeckte Videoüberwachung ist demgegenüber nur unter wesentlich strengeren Voraussetzungen zulässig: Erforderlich ist der Verdacht einer konkreten Straftat oder einer anderen schweren Verfehlung des Arbeitnehmers zu Lasten des Arbeitgebers. Die verdeckte Videoüberwachung muss überdies das einzig verbleibende Mittel zur Überführung des vermutlichen Täters sein. Nur durch eine rechtmäßige Videoüberwachung erlangten Erkenntnisse dürfen vor Gericht als Beweis verwendet werden.

Novelle des Datenschutzgesetzes

Der Gesetzgeber plant eine umfassende Neuregelung des Arbeitnehmerdatenschutzes.

Beispielsweise soll die Internet-Recherche über Bewerber eingeschränkt werden. Zwar darf ein Bewerber weiterhin "gegoogelt" werden, auch bleibt die Verwendung von Daten aus Karrierenetzwerken (z.B. Xing) zulässig. Daten aus sozialen Netzwerken (z.B. Facebook) sollen dagegen tabu sein.

Überdies soll das Fragerecht des Arbeitgebers in der Bewerbungsphase geregelt werden. Der Arbeitgeber darf Grunddaten des Bewerbers (Name, Anschrift, Tel.-Nr. und E-Mail) erheben. Die Erhebung weiterer personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit diese zur Feststellung der Eignung "für die vorgesehene Tätigkeit" erforderlich sind.

Auch bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses sind umfangreiche Änderungen geplant, die teilweise die Kontrollrechte des Arbeitgebers erheblich einschränken.

Mit einer Verabschiedung des Gesetzes ist nicht vor Mitte dieses Jahres zu rechnen.

Auswirkungen der Emmely-Rechtsprechung (Bagatelldelikte)

Immer wieder werden auch in der Hotelbranche sogenannte Bagatelldelikte durch Arbeitnehmer begangen (z.B. Verzehr von übriggebliebenem Essen, Entwendung geringwertiger Gegenstände).

Nachdem das BAG die Kündigung einer Kassiererin wegen der Entwendung von Pfandbons im Wert von EUR 1,30 für unwirksam erklärt hat, sind in der Folge mehrere obergerichtliche Urteile zu vergleichbaren Sachverhalten ergangen. Demnach ist auch bei einer Kündigung wegen einer Straftat des Arbeitnehmers auch dessen langjährige Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Im Ergebnis rechtfertigt demnach eine Straftat nicht automatisch eine Kündigung des Arbeitnehmers. Vielmehr ist das gesamte Verhalten des Arbeitnehmers im Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

In der Praxis sollte daher anhand der konkreten Umstände geprüft werden, inwieweit die Gesamtsituation, unter Berücksichtigung des Vorverhaltens des Arbeitnehmers, eine Kündigung oder lediglich eine Abmahnung rechtfertigt. Dabei ist insbesondere das Vertrauenskapital aufgrund unbeanstandeter längerer Betriebszugehörigkeit einzubeziehen.

Änderung der Arbeitsgenehmigungsverordnung

Viele Hotelbetriebe haben erhöhten Bedarf an Saisonarbeitskräften. Bislang durften Saisonarbeiter aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten nur mit einer Arbeitsgenehmigung beschäftigt werden.

Nach einer Änderung der Arbeitsgenehmigungsverordnung benötigen Saisonarbeitnehmer aus der Tschechischen Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Republik Malta, Polen, Slowenien und der Slowakei ab dem 1. Januar 2011 keine Arbeitsgenehmigung mehr für Tätigkeiten in den typischen Saisonarbeiter-Branchen (also insbesondere auch im Hotel- und Gaststättengewerbe). Nach Eintritt der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 1. Mai 2011 sind für Arbeitnehmer aus diesen Ländern generell keine Arbeitsgenehmigungen mehr erforderlich.

Für Personal aus Bulgarien und Rumänien besteht eine vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit spätestens ab dem 1. Januar 2014.

Dieser Newsletter dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

* Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm