

Entlohnung in der Schulhausreinigung – Was ist zu beachten?

**RAL Gütegemeinschaft
Gebäudereinigung e. V.**

Ausgabe: Juli 2011



Die technischen Angaben und Empfehlungen dieses Merkblattes beruhen auf dem aktuellen Kenntnisstand zum Zeitpunkt der Erstellung. Eine Rechtsverbindlichkeit kann daraus nicht abgeleitet werden.

Herausgeber:
Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 19
73529 Schwäbisch Gmünd



Inhalt

1. Einleitung	4
2. Zulässigkeit vertraglicher Vereinbarungen über Ruhe- und Urlaubszeiten	4
3. Urlaubsentlohnung in der Schulhausreinigung	6
4. Bruchteilsregelung	6
5. Berechnungsbeispiele für den Urlaubsanspruch	7
5.1. Beispiel 1	7
5.2. Beispiel 2	8
5.3. Beispiel 3	9
5.4. Beispiel 4	10
6. Zulässigkeit von gleichbleibenden Monatspauschalen	11
7. Empfehlung für richtige Entlohnung	11



1. Einleitung

Im Bereich der Schulhausreinigung besteht bei vielen Gebäudereinigungsunternehmen Unklarheit bei der Entlohnung und der Urlaubsabwicklung.

Für eine Zuweisung von Urlaub ausschließlich in den Ferienzeiten sollte eine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung abgeschlossen werden. Gleichzeitig sollte eine Ruheregelung für die nicht von Urlaub abgedeckten Ferienzeiten getroffen werden.

2. Zulässigkeit vertraglicher Vereinbarungen über Ruhe- und Urlaubszeiten

Darf/Muss der Urlaub ausschließlich in den Schulferien genommen werden?

Gemäß BAG-Urteil vom 10.01.2007 (5 AZR 84/06) ist es zulässig, ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Schulferien vertraglich zu vereinbaren. Eine solche Vereinbarung, die eine Einschränkung der Vergütungs- und Arbeitspflicht bedeutet, gefährdet nicht den Vertragszweck. Vielmehr handelt es sich um eine **besondere Form der Teilzeitarbeit** mit unregelmäßig auf das Kalenderjahr verteilter Arbeitszeit.

Das BAG-Urteil bezieht sich auf folgende arbeitsvertragliche Vereinbarung:

„Werden in einem Reinigungsobjekt aufgrund betrieblicher Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt, so kann der Arbeitgeber den dort zur Reinigung beschäftigten Arbeitnehmern den Urlaub für diese Ferienzeiten zuweisen. Soweit die Ferienzeiten durch Urlaub nicht ausgefüllt werden, ruhen während der Ferienzeiten das Arbeitsverhältnis und die sich hieraus ergebenden Arbeits- und Lohnzahlungspflichten.“

Die vertragliche Berechtigung des Arbeitgebers, den Urlaub ausschließlich in den Ferienzeiten zuzuweisen, steckt lediglich einen Rahmen ab, da es mehr Ferientage als Urlaubstage gibt. In diesem Rahmen (= Ferienzeit) hat sich sodann der Urlaub grundsätzlich nach den Wünschen der Arbeitnehmer zu richten.

Es besteht jedoch dennoch für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, abweichende Urlaubswünsche zu äußern, d. h. z. B. Urlaub für Zeiten außerhalb der Schulferien zu beantragen. Dieser Wunsch kann seitens des Arbeitgebers (nur) aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In der Praxis wird sich dieses Recht der Arbeitnehmer eher nicht auswirken, da sich hierdurch die Zeiten ohne Vergütung (= Ruhezeiten) verlängern und somit Arbeitnehmer allein aus wirtschaftlichen Gründen einen Urlaubsantrag für die Schulzeit eher nicht stellen werden.

Grundsätzlich zu beachten ist, dass Urlaub nur dann wirksam angewiesen und abgebaut werden kann, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, da Urlaub eine Freistellung von der Arbeit darstellt (siehe auch LAG Hessen, Urteil vom 18.10.2001, 11 Sa 138/01).

Dies kann z. B. über obige vertragliche Vereinbarung geschehen. Mit dieser Vereinbarung allein ist es jedoch ausgeschlossen, in den Ferienzeiten Grundreinigungen anzuordnen.

Vor diesem Hintergrund sollte diese Vereinbarung wie folgt geändert/ergänzt werden:

„Bei der Beschäftigung in Objekten, deren Betrieb sich aufgrund einer betrieblichen Regelung nach Betriebsferien oder aufgrund staatlicher Vorschriften nach Schulferien richtet, ist der Arbeitgeber berechtigt, dem/der dort beschäftigten Arbeitnehmer/in den Urlaub für diese Zeiten zuzuweisen. Des Weiteren ist der Arbeitgeber berechtigt, den dort beschäftigten Arbeitnehmern/innen in diesen Zeiten Arbeit (z. B. Grundreinigung) – auch in anderen Objekten – zuzuweisen. Soweit die Ferienzeiten durch Urlaub oder Arbeitszuweisungen nicht ausgefüllt werden, ruhen während der Ferienzeiten das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Arbeits- und Lohnzahlungspflichten.“

Die sicherste Variante ist es jedoch, die seitens des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) zur Verfügung gestellte „Zusatzvereinbarung bei Beschäftigung in besonderen Einrichtungen“ zusätzlich zum Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Rahmen dieser Zusatzvereinbarung wird konkret vereinbart, welche Zeiten des Jahres aktive Zeiten sind (= grundsätzlich Arbeitspflicht) und für welche Zeiten des Jahres das Arbeitsverhältnis tatsächlich ruht.



Welchen tariflichen Urlaubsanspruch haben Reinigungskräfte in der Schulhausreinigung?

3. Urlaubsentlohnung in der Schulhausreinigung

Da es sich bei der Schulhausreinigung um eine **besondere Form der Teilzeitarbeit** mit unregelmäßig auf das Kalenderjahr verteilter Arbeitszeit handelt, haben Arbeitnehmer, die ausschließlich in der Schulhausreinigung eingesetzt sind, nicht Anspruch auf den vollen Tarifurlaub (siehe auch LAG Hessen, Urteil vom 18.10.2001, 11 Sa 138/01).

Es muss eine verhältnismäßige Umrechnung erfolgen, bei der die gesetzlich arbeitsfreien Wochenfeiertage außer Betracht bleiben (Vgl. LAG Hessen, Urteil vom 18.10.2001, 11 Sa 138/01),

Da der Arbeitnehmer nur zu Zeiten, an denen er zur Arbeit verpflichtet ist, durch Urlaub von der Arbeitspflicht freigestellt werden kann, folgt daraus zwingend, dass in den Ferienzeiten liegende Urlaubstage als Arbeitstage zu werten sind. Damit muss die Zahl der grundsätzlichen Arbeitstage um die Zahl der in den Ferienzeiten liegenden Urlaubstage erhöht werden (vgl. LAG Hessen, Urteil vom 18.10.2001, 11 Sa 138/01).

4. Bruchteilsregelung

Ergibt sich bei der nun folgenden Berechnung des Urlaubsanspruches eine Bruchteilszahl, so ist mangels eines Ausschlussstatbestandes im Tarifvertrag nach § 5 Abs. 2 BurlG zu verfahren. Nach § 5 Abs. 2 BurlG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen ganzen Urlaubstag, wenn der dem Arbeitnehmer zustehende Bruchteil mindestens die Hälfte umfasst. Kleinere Bruchteile werden allerdings nicht abgerundet, so dass der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf den Bruchteil des Urlaubstages hat (vgl. BAG, Urteil vom 14.02.1991, 8 AZR 97/90). An einem Beispiel einfacher ausgedrückt bedeutet dies, dass 22,5 Urlaubstage (UT) auf 23 UT aufgerundet werden, 22,49 UT allerdings nicht abgerundet werden und der Arbeitnehmer somit einen Anspruch auf Gewährung von 22,49 UT hat.

5. Berechnungsbeispiele für den Urlaubsanspruch

5.1. Beispiel 1:

Schulhausreinigung im Bundesland Bayern bei einer 5-Tage-Woche, gesamter Urlaub in den Ferienzeiten

Arbeitstage (AT) im Jahr 2010 (Montag bis Freitag): 261 AT
abzgl. Feiertage im Jahr 2010 (Montag bis Freitag): 8 FT
„bereinigte“ Arbeitstage (Montag bis Freitag): **253 AT**

Schulferien: Montag bis Freitag
(24.12.2009) – 05.01.2010 = 2 AT
15.02.2010 – 20.02.2010 = 5 AT
29.03.2010 – 10.04.2010 = 8 AT
25.05.2010 – 05.06.2010 = 8 AT
02.08.2010 – 13.09.2010 = 30 AT
02.11.2010 – 05.11.2010 = 4 AT
24.12.2010 – (07.01.2011) = 6 AT
63 AT

bereinigte Arbeitstage: 253 AT (im Jahr 2010)
abzgl. AT in der Ferienzeit: 63 AT (in den Ferien 2010)
Arbeitstage außerhalb der Ferien **190 AT (in der Schulzeit 2010)**

Urlaubsanspruch Reinigungskraft (ganzes Jahr Montag bis Freitag beschäftigt):

29 UT (im zweiten Beschäftigungsjahr)

Urlaubsanspruch Reinigungskraft (nur in der Schulzeit Montag bis Freitag beschäftigt):

grundsätzlicher Urlaubsanspruch: 21,78 UT
(29 UT : 253 AT x 190 AT)

diese 21,78 Urlaubstage erhöhen die AT:

190 AT + 21,78 UT = 211,78 AT

korrigierter Urlaubsanspruch: 24,27 UT

(29 UT : 253 AT x 211,78 AT)

Für die Berechnung ist es egal, mit wie vielen Stunden der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Entscheidend ist allein, an wie vielen Tagen in der Woche zu arbeiten ist. Handelt es sich nur um eine 4-Tage-Woche (z. B. Montag bis Donnerstag) ist sowohl die „Basis“ (Arbeitstage im ganzen Jahr) als auch die „Folge“ (Arbeitstage in der Schulzeit) entsprechend zu reduzieren.

Wie viele Urlaubstage erhalten Reinigungskräfte im Kalenderjahr, wenn sie ausschließlich in der Schulhausreinigung und ausschließlich während der Schulzeit (also nicht in den Ferien) eingesetzt sind? Was verändert sich?



Gleiches Beispiel, jedoch mit der Maßgabe, dass Urlaub auch teilweise während der Schulzeit genommen bzw. gewährt wird.

5.2. Beispiel 2:

Schulreinigung im Bundesland Bayern bei einer 5-Tage-Woche, 10 Urlaubstage außerhalb der Ferienzeiten

Arbeitstage (AT) im Jahr 2010 (Montag bis Freitag): 261 AT

abzgl. Feiertage im Jahr 2010 (Montag bis Freitag): 8 FT

„bereinigte“ Arbeitstage (Montag bis Freitag): **253 AT**

Schulferien: Montag bis Freitag

(24.12.2009) – 05.01.2010 = 2 AT

15.02.2010 – 20.02.2010 = 5 AT

29.03.2010 – 10.04.2010 = 8 AT

25.05.2010 – 05.06.2010 = 8 AT

02.08.2010 – 13.09.2010 = 30 AT

02.11.2010 – 05.11.2010 = 4 AT

24.12.2010 – (07.01.2011) = 6 AT

63 AT

bereinigte Arbeitstage: 253 AT (im Jahr 2010)

abzgl. AT in der Ferienzeit: 63 AT (in den Ferien 2010)

Arbeitstage außerhalb der Ferien **190 AT (in der Schulzeit 2010)**

Urlaubsanspruch Reinigungskraft (ganzes Jahr Montag bis Freitag beschäftigt):

29 UT (im zweiten Beschäftigungsjahr)

Urlaubsanspruch Reinigungskraft (nur in der Schulzeit Montag bis Freitag beschäftigt):

grundsätzlicher Urlaubsanspruch: 21,78 UT

(29 UT : 253 AT x 190 AT)

21,78 UT – 10 UT (die außerhalb der

Ferien genommen wurden): 11,78 UT

diese 11,78 Urlaubstage erhöhen die AT:

190 AT + 11,78 UT = 201,78 AT

korrigierter Gesamturlaubsanspruch: 23,13 UT

(29 UT : 253 AT x 201,78 AT)

Urlaubsanspruch für Ferienzeit 13,13 UT

(23,13 UT – 10 UT)

Bei der Berechnung muss somit Berücksichtigung finden, ob und wie viele Tage Urlaub während der Schulzeit genommen wurden.

Gemäß dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag ist der Urlaubsanspruch bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt anteilig zu kürzen. Grundsätzlich lösen nur volle Kalendermonate einen Urlaubsanspruch aus (Ausnahme: Austritt in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung).

Dementsprechend ändert sich die „Basis“ wie folgt:

5.3. Beispiel 3:

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01.02.2010

Januar 2010:	21 AT (inkl. zweier Feiertage)	
neue „Basis“:	261 AT abzgl. 21 AT =	240 AT
	abzgl. Feiertage:	6 FT
		234 AT
	abzgl. AT Ferien:	61 AT
	(zwei Tage fallen in den Januar)	

„bereinigte“ Arbeitstage (Montag bis Freitag): 173 AT

Urlaubsanspruch Reinigungskraft (01.02. bis 31.12. Montag bis Freitag beschäftigt, 28 UT : 12 Mo. x 11 Mo. = 25,66 UT, gerundet): 26 UT

Urlaubsanspruch Reinigungskraft
(nur in der Schulzeit Montag bis Freitag beschäftigt):
grundsätzlicher Urlaubsanspruch: 19,22 UT
26 UT : 234 AT x 173 AT
diese 19,22 Urlaubstage erhöhen die AT:
173 AT + 19,22 UT = 192,22 AT
korrigierter Urlaubsanspruch: 21,36 UT
26 UT : 234 AT x 192,22 AT

Wie viele Urlaubstage erhalten
Reinigungskräfte im Kalender-
jahr, wenn sie ausschließlich in
der Schulhausreinigung ein-
gesetzt sind bei unterjährigem
Ein- bzw. Austritt?

Einsätze in der Ferienzeit erhöhen genauso wie Urlaub in der Ferienzeit die Arbeitstage, so dass sich entsprechend auch der Urlaub erhöht.

5.4. Beispiel 4: 5 Tage Grundreinigung in der Ferienzeit

Wie viele Urlaubstage erhalten Reinigungskräfte im Kalenderjahr, wenn sie ausschließlich in der Schulzeit eingesetzt sind, aber für Sonder- oder Grundreinigungen teilweise auch in den Ferien arbeiten?

Urlaubsanspruch Reinigungskraft
(nur in der Schulzeit Montag bis Freitag beschäftigt):

grundsätzlicher Urlaubsanspruch:	21,78 UT
29 UT : 253 AT x 190 AT	
diese 21,78 Urlaubstage erhöhen die AT:	
190 AT + 21,78 UT = 211,78 AT	
auch die Grundreinigung erhöht die AT:	
211,78 AT + 5 AT = 216,78 AT	
korrigierter Urlaubsanspruch:	24,85 UT
29 UT : 253 AT x 216,78 AT = 24,85 UT	
Aufgerundet	25,0 UT

Bei diesem Beispiel hat eine Aufrundung auf 25 UT nach § 5 Abs 2 BUrlG zu erfolgen.



6. Zulässigkeit von gleichbleibenden Monatspauschalen

Die Vergütung in Form einer Monatspauschale ist tarifvertraglich nur für den Bereich der geringfügigen Beschäftigung in der Lohngruppe 1 zulässig. Zwingende Grundvoraussetzung hierfür ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit gleichbleibend ist (vgl. § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn). Dies bedeutet, dass eine pauschale Abrechnung außerhalb des geringfügigen Bereichs nicht möglich ist. Dies ist allerdings in der Schulhausreinigung gerade nicht der Fall, da durch die Freistellungen in den Ferienzeiten eine gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit nicht durchgängig gegeben sein kann.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eine Hochrechnung des Lohns in der Schulhausreinigung und Zwölfteilung unzulässig ist!!!

Aus den oben genannten Gründen kommt eine Pauschalierung in der Form, dass gleichbleibende Pauschalen nur in der Schulzeit geleistet werden, ebenfalls nicht in Betracht. Durch die vorgenommenen Freistellungen in den Ferienzeiten kann auch bei diesem Berechnungsmodell eine gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit nicht gegeben sein.

7. Empfehlung für richtige Entlohnung

Die Gütegemeinschaft Gebäudereinigung ist daher der Ansicht, dass eine Pauschalierung in der Schulhausreinigung – unabhängig vom Berechnungsmodell – unzulässig ist und empfiehlt deshalb, von einer Pauschalierung der Löhne in der Schulhausreinigung abzusehen. Wird die Abrechnung nach Stundenlohn vorgenommen, können insoweit Probleme mit dem Zoll schon im Vorfeld vermieden werden!

Darf mit gleichbleibenden Monatspauschalen abgerechnet werden? – Zwölfteilung

Darf mit gleichbleibenden Monatspauschalen nur während der Schulzeiten abgerechnet, in den Ferienzeiten hingegen kein Lohn gezahlt werden?

Empfehlung

Für Rückfragen steht Ihnen die Geschäftsstelle
der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V.
zur Verfügung unter:

RAL
Gütegemeinschaft
Gebäudereinigung e. V.

Telefon: +49 7171 10408-40
Fax: +49 7171 10408-50
E-Mail: info@gggr.de
Web: www.gggr.de



Herausgeber:
Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 19
73529 Schwäbisch Gmünd