

NachbarInnen und Hausordnung: Meine Rechte als HauswartIn

MieterInnen mit Spezialämthli? ArbeitnehmerInnen mit Dienstwohnung? Die rechtliche Position einer Hauswartin oder eines Hauswarts ist oft nicht klar. Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die wichtigsten Rechte von HauswartInnen im Nebenamt.

Über die rechtliche Stellung von nebenamtlichen HauswartInnen scheiden sich die Geister. Manche VermieterInnen sehen in ihnen einfach MieterInnen, denen gegen Übernahme gewisser Pflichten ein Teil des Mietzinses erlassen wird. Andere betrachten sie ausschliesslich als ArbeitnehmerInnen mit Dienstwohnung. Für die klassische Hauswartung im Nebenamt ist beides gleich falsch. Diese HauswartInnen sind sowohl MieterInnen als auch ArbeitnehmerInnen.

Klare Vertragsregelung

Die Tätigkeit der HauswartInnen ist eine Arbeitsleistung; deshalb sind für diese Tätigkeit die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts (Art. 319 ff OR) anwendbar. Auf die Hauswartwohnung treffen dagegen mietrechtliche Bestimmungen zu. Es empfiehlt sich, diese beiden Vertragsverhältnisse auseinanderzuhalten und sowohl einen Mietvertrag als auch einen Arbeitsvertrag schriftlich abzuschliessen. Das vermeidet Unklarheiten.

Pflichtenheft und Inventar

Eine Hauswartin oder ein Hauswart hat ein Interesse daran, dass die zu erledigenden Arbeiten in einem schriftlichen Pflichtenheft genau umschrieben werden. Dadurch erspart sie bzw. er sich Auseinandersetzungen sowohl mit der Vermieterin oder dem Vermieter als auch mit unzufriedenen HausbewohnerInnen. Mit einem Pflichtenheft lässt sich zudem vor der Übernahme der Hauswartstelle abschätzen, welcher Arbeitsaufwand damit verbunden ist. Ebenfalls zu empfehlen ist ein schriftliches Inventar, in dem alle übernommenen Werkzeuge, Gerätschaften und Materialien verzeichnet sind.

Lohn

Die Entlohnung von HauswartInnen richtet sich nach dem Umfang der zu erledigenden Arbeiten. Angemessen dürfte ein Netto-Stundenlohn von mindestens Fr. 30.– bis Fr. 35.– sein. Der Lohn ist spätestens auf das Monatsende auf das Bank- oder Postkonto der Hauswartin bzw. des Hauswarts zu überweisen.

Schadenersatz für Fehler

Auch HauswartInnen sind nicht immer perfekt, auch ihnen können bei der Arbeit Fehler unterlaufen. Etwa:

- ▶ Die Räumung von Glatteis unterbleibt, eine Besucherin stürzt und fordert Schadenersatz.
- ▶ Ein Reinigungsmittel wird falsch dosiert, wodurch sich der Steinboden im Treppenhaus verfärbt.
- ▶ Eine Wasserleitung zum Garten wird im Winter nicht entleert, sie friert ein und bricht, beim Auftauen entsteht ein Wasserschaden.
- ▶ Das Abschliessen der Gerätekammer wird vergessen, am anderen Morgen fehlt der Rasenmäher.

Die finanziellen Folgen derartiger Missgeschicke hat nicht einfach die Hauswartin bzw. der Hauswart zu tragen. Solange keine grobe Fahrlässigkeit vorliegt, muss die Liegenschaftsverwaltung bzw. deren Versicherung für den Schaden aufkommen. Massgebend ist der arbeitsrechtliche Grundsatz, dass das Betriebsrisiko zulasten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geht. Für Fehler, die auch gewissenhaften MitarbeiterInnen im Laufe der Jahre einmal unterlaufen können, dürfen ArbeitnehmerInnen nicht belangt werden.

Materialkosten

Als ArbeitnehmerInnen tragen HauswartInnen grundsätzlich keine Materialkosten. Die erforderlichen Geräte- und Reinigungsmaterialien muss die Liegenschaftsverwaltung anschaffen. Falls diese Aufgabe der Hauswartin bzw. dem Hauswart übertragen wird, sind die Spesen zu vergüten.

Ferien

Wie alle ArbeitnehmerInnen haben HauswartInnen Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Dies gilt auch im Nebenamt.

- ▶ Das bedeutet, dass HauswartInnen ihre Ferienvertretung nicht selbst bezahlen muss. Eine Vertragsklausel, die dies vorsieht, ist unverbindlich.
- ▶ Häufig wird vereinbart, dass HauswartInnen die Ferienvertretung selbst organisieren müsse. Dies ist grundsätzlich zulässig. Trotzdem muss es in jedem Fall möglich sein, tatsächlich vier Wochen pro Jahr frei zu nehmen. Wenn sich trotz aller Bemühungen keine Vertretung findet, muss eben die Hausverwaltung weitersehen. Die Hauswartin bzw. der Hauswart darf trotzdem in die Ferien fahren. Selbstverständlich ist auch, dass ein Hauswarteypaar gemeinsam in die Ferien reisen darf. Niemand kann verlangen, dass entweder der Mann oder die Frau ständig anwesend ist.
- ▶ Die Ferien dürfen grundsätzlich nicht mit Geld abgegolten werden. Eine Ausnahme gilt bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen. In diesem Fall darf anstelle von bezahlten Ferien ein Zuschlag von mindestens 8.33% auf dem Bruttolohn ausbezahlt werden.
- ▶ Der Ferienzuschlag muss im Arbeitsvertrag oder auf der Lohnabrechnung genau ausgeschieden werden, in Prozenten oder Franken. Ansonsten können ihn ArbeitnehmerInnen zusätzlich verlangen. Der Vermerk, der Ferienzuschlag sei im Lohn inbegriffen, genügt nicht. Auch wenn ein Ferienzuschlag ausbezahlt wird, muss die Arbeit so eingeteilt werden, dass die oder der Betreffende wirklich vier Wochen im Jahr der Arbeit fernbleiben kann.

Sozialbeiträge und Versicherungen

Da HauswartInnen in einem Arbeitsverhältnis steht, haben die ArbeitgeberInnen grundsätzlich auch Beiträge an die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen zu bezahlen.

Ausführliche Informationen darüber finden sich auf www.ahv-iv.ch.

Krankheit

Wenn sie wegen Krankheit, Schwangerschaft oder Ausübung gesetzlicher Pflichten ihre Arbeit nicht ausüben können, haben HauswartInnen für beschränkte Zeit trotzdem Anspruch auf Lohn. Die Dauer des Lohnanspruchs

hängt von der Anstellungsdauer ab. Im ersten Jahr seit Stellenantritt sind es in der ganzen Schweiz drei Wochen. Nachher verlängert sich der Anspruch nach einer kantonal unterschiedlichen Skala. Wenn eine Krankentaggeldversicherung besteht, die mindestens 80 Prozent des Lohns bezahlt und deren Prämien mindestens zur Hälfte die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber übernimmt, entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Kündigung

Bei nebenamtlichen HauswartInnen, die im betreffenden Haus wohnen, kann das Mietverhältnis grundsätzlich weiterbestehen, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn zwei separate Verträge bestehen, ein Mietvertrag und ein Hauswartungsvertrag. Allerdings ist es für beide Seiten auch dann möglich, den Mietvertrag zu kündigen, wenn der Arbeitsvertrag gekündigt wurde, und umgekehrt. Die Hauswartin oder der Hauswart kann die Kündigung des Mietverhältnisses in diesem Fall aber anfechten und/oder eine Erstreckung des Mietverhältnisses verlangen.

Gibt es nur einen einzigen Vertrag, der sowohl das Mietverhältnis als auch die Hauswartung regelt, ist die Rechtslage nicht ganz klar. Nach vorherrschender Auffassung sind dann die Kündigungsbestimmungen des überwiegenden Vertragselements zu berücksichtigen. Macht der Mietzins mehr aus als der Hauswartzins, müsste die Vermieterin bzw. der Vermieter also die mietrechtlichen Kündigungsbestimmungen beachten. Das heisst, sie bzw. er müsste auf einem amtlichen Formular kündigen und die Hauswartin oder der Hauswart hätte ein Anfechtungs- und Erstreckungsrecht. Ist der Lohn hingegen höher als der Mietzins, wäre das Arbeitsrecht massgebend. Die Hauswartin bzw. der Hauswart könnte durch eine Anfechtung der Kündigung höchstens eine Entschädigung herausholen, die Kündigung könnte aber nicht aufgehoben werden und eine Mieterstreckung wäre nicht möglich. Ganz unbestritten ist das aber nicht. In der Fachliteratur begegnet man zum Teil auch der Meinung, selbst bei Überwiegen des arbeitsrechtlichen Vertragselements seien auf jeden Fall die mietrechtlichen Kündigungsbestimmungen einzuhalten.

Vorsichtiger VermieterInnen bzw. ArbeitgeberInnen werden also sowohl eine arbeitsrechtliche als auch eine mietrechtliche Kündigung aussprechen, wenn sie das Miet- und Arbeitsverhältnis mit einer Hauswartin oder einem Hauswart beenden wollen. Und die betroffene Hauswartin oder der betroffene Hauswart kann in jedem Fall versuchen, die Kündigung der Wohnung anzufechten und/oder eine Mieterstreckung zu erlangen.

Zu beachten ist, dass die mietrechtliche Kündigungsfrist in jedem Fall mindestens drei Monate ausmacht. Im

Arbeitsrecht hängt die Kündigungsfrist hingegen von der Anstellungsdauer ab. Sofern vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, beträgt sie im ersten Dienstjahr einen Monat, vom zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr zwei Monate und nachher drei Monate. Die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis ist also oft kürzer als diejenige für das Mietverhältnis.

Wie können sich HauswartInnen wehren?

Sowohl die arbeitsrechtlichen als auch die mietrechtlichen Ansprüche von HauswartInnen lassen sich in einem einfachen und kostenlosen Verfahren durchsetzen, für das ein Anwalt oder eine Anwältin nicht unbedingt nötig ist. Für mietrechtliche Streitigkeiten ist in erster Instanz die Mietschlichtungsbehörde zuständig, für arbeitsrechtliche das Arbeitsgericht.

Hotline des Mieterinnen- und Mieterverbands

0900 900800

CHF 4.40/Min.

werktags von 9–12:30 Uhr,

montags von 9–15:00 Uhr

Rechtsauskünfte durch

spezialisierte Juristinnen und Juristen

Mieterinnen- und Mieterverband Deutschschweiz
www.mieterverband.ch, info@mieterverband.ch