

Die rechtliche Stellung des Hauswarts



Patrick Bühlmann

Rechtsanwalt,
Fachanwalt SAV
Arbeitsrecht,
Voser Rechtsanwälte,
Baden

Der Hauswartvertrag, mit welchem sich der Hauswart gegenüber dem Hauseigentümer gegen Entgelt zur Erledigung von Reinigungs- und Gartenarbeiten, kleineren Reparaturen und Unterhaltsarbeiten sowie zur Betreuung der Hausanlagen verpflichtet, ist rechtlich als Arbeitsvertrag zu qualifizieren. Als solcher untersteht er den Art. 319 ff. des Obligationenrechts (OR). Relativ häufig kommt es vor, dass die Hauswartfunktion im Nebenamt einer Person übertragen wird, welcher zugleich auch eine Wohnung im betreffenden Gebäude zum Gebrauch überlassen wird. In diesen Fällen kommen auch die Bestimmungen des Mietvertragsrechts (Art. 253 ff. OR) zur Anwendung. Solche Vertragsverhältnisse gelten als gemischte Verträge mit mietvertraglichen und arbeitsvertraglichen Elementen.

Bezahlung

Die Bezahlung, welche der Hauswart für seine Dienste erhält, gilt als Lohn. Sofern die Vertragsparteien nichts anderes vereinbart haben, ist dieser Lohn dem Hauswart jeweils zum Ende eines jeden Monats auszubezahlen.

Lohnabzüge

Sowohl der Hauseigentümer als Arbeitgeber als auch der Hauswart als Arbeitnehmer haben vom Lohn die gesetzlichen Beiträge an die Sozialversicherungen (AHV/ALV/IV/EO) zu entrichten. Auf eine Entrichtung dieser Beiträge kann nur dann verzichtet werden, wenn es sich bei der Hauswartstätigkeit um eine geringfügige selbständige Nebenerwerbstätigkeit handelt und das damit erzielte Einkommen einen Betrag von CHF 2300.00 pro Jahr nicht übersteigt. Erzielt der Hauswart ein Jahreseinkommen von mindestens CHF 20 880.00, sind zusätzlich auch

Beiträge an die berufliche Vorsorge (BVG) zu leisten. Von diesen Beiträgen, die je nach Vorsorgeeinrichtung variieren, hat mindestens die Hälfte der Arbeitgeber zu erbringen, im restlichen Umfang dürfen sie dem Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug gebracht werden.

Unfallversicherung

Als Arbeitnehmer ist der Hauswart obligatorisch gegen Berufsunfall zu versichern. Die Versicherungsprämien gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit des Hauswarts mindestens acht Stunden, ist auch der Abschluss einer Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) obligatorisch. Deren Prämien dürfen dem Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug gebracht werden.

Lohnfortzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung

Kann der Hauswart seine Arbeitsleistung wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden nicht erbringen, hat er von Gesetzes wegen trotzdem Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ein solcher Anspruch besteht jedoch erst, wenn das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat oder von Anfang an für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Der Lohnfortzahlungsanspruch ist zudem zeitlich beschränkt. Das OR schreibt für das erste Dienstjahr eine Lohnfortzahlung für die Dauer von drei Wochen vor. Für die folgenden Dienstjahre verlängert sich die Anspruchsdauer gemäss verschiedenen, regional variierenden Skalen angemessen. So legt beispielsweise die bedeutsame Zürcher Skala die Dauer der Lohnfortzahlung für das fünfte Dienstjahr auf elf Wochen und jene für das zehnte Dienstjahr auf 16 Wochen fest.

Wenn die Vertragsparteien für den Krankheitsfall anstelle der geschilderten gesetzlichen Regelung schriftlich den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vereinbaren, welche während 720 Tagen mindestens 80% des Lohnes bezahlt und deren Prämien je hälftig vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen werden, ent-

fällt damit der gesetzliche Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers bei Krankheit. Ebenfalls kein Lohnfortzahlungsanspruch besteht dann, wenn die Leistungen einer obligatorischen Versicherung (z.B. Unfallversicherung, Erwerbsersatzordnung EO, Militärversicherung MV) mindestens 80% des Lohnes abdecken. Liegt die Versicherungsdeckung unter 80%, so hat der Arbeitgeber die Differenz zu den 80% zu entrichten.

Ferien

Als Arbeitnehmer hat der Hauswart laut Gesetz Anspruch auf jährlich vier Wochen bezahlte Ferien. Die Ferien sollen es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich von der Arbeit zu erholen. Damit dieser Zweck erreicht werden kann, verbietet das Gesetz eine Abgeltung der Ferien durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen. Aus diesem Grund ist die in Verträgen für Arbeitnehmer im Stundenlohn immer wieder gesehene Regelung, welche vorsieht, dass im Stundenlohn bereits ein Anteil Ferienlohn enthalten ist («Ferienlohn inklusive»), äusserst heikel. Vorab ist selbstverständlich auch in einem solchen Fall zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer der Arbeit während der Dauer von vier Ferienwochen tatsächlich fernbleiben darf. Der Lohnzuschlag vermag allenfalls den Ferienlohn zu ersetzen, jedoch nie die Ferien an sich. Zudem hat die bundesgerichtliche Rechtsprechung die Einrechnung des Ferienlohnes in die regulären Lohnzahlungen nur bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei sehr kurzem Arbeitsinsatz als zulässig bezeichnet. Der auf die Ferien entfallende Lohnanteil ist dann sowohl im Arbeitsvertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat auszuweisen. Da das Bundesgericht bereits angedeutet hat, es werde die laufende Auszahlung von Ferienlohn künftig nicht mehr gestatten, erscheint es aus der Sicht des Arbeitgebers zudem als ratsam, sicherheits halber auf die laufende Auszahlung des Feriengeldes mit jeder Lohnzahlung zu verzichten und stattdessen den in jeder Lohnabrechnung separat auszuweisenden Ferienzuschlag vorerst zurückzubehalten und erst im Zeitpunkt des tatsächlichen Ferienbezugs auszubezahlen.

Den Zeitpunkt des Ferienbezuges darf grundsätzlich der Arbeitgeber bestimmen. Er hat dabei jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht zu nehmen, als es mit seinen eigenen Interessen vereinbar ist. Die Kosten einer allenfalls notwendigen Ferienvertretung für den Hauswart hat der Hauseigentümer zu tragen.

Kündigung

Sofern die Vertragsparteien schriftlich nichts anderes vereinbaren, gelten für die Kündigung eines Arbeitsvertrages nach Ablauf der Probezeit als Kündigungstermin das Ende eines Kalendermonats sowie folgende gesetzlichen Kündigungsfristen: Im ersten Dienstjahr ein Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gemäss der gesetzlichen Bestimmung relativ kurzfristig mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt

werden. Als Probezeit gilt laut Gesetz der erste Monat des Arbeitsverhältnisses. Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede die Probezeit verkürzen oder auf maximal drei Monate verlängern und auch für die Probezeit längere oder kürzere Kündigungsfristen vereinbaren und Kündigungstermine festsetzen.

In den relativ häufigen Fällen, in denen der Hauswartvertrag nicht nur die Arbeitsleistung des Hauswartes regelt, sondern diesem auch die Benützung einer Wohnung ermöglicht, sind neben den arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch die Bestimmungen des Mietvertragsrechts zu beachten. Solche gemischten Verträge mit mietvertraglichen und arbeitsvertraglichen Elementen unterstehen bezüglich der Hauswartleistungen dem Arbeitsvertragsrecht, bezüglich der Überlassung der Hauswartwohnung hingegen dem Mietvertragsrecht. Für die Frage der Kündigung sind gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung die Regeln desjenigen Vertrages anwendbar, welcher die überwiegende Vertragsleistung

betrifft. Überwiegt der mietvertragliche Aspekt, ist für die Kündigung des Hauswartvertrages deshalb das amtliche, vom betreffenden Kanton genehmigte Formular zu verwenden, welches angibt, wie der Mieter vorzugehen hat, wenn er die Kündigung anfechten oder eine Erstreckung des Mietverhältnisses geltend machen will. Zudem sind dann die mietrechtlichen Kündigungsfristen und -termine zu berücksichtigen, d.h. bei einer fehlenden vertraglichen Abrede die gesetzliche Kündigungsfrist von drei Monaten auf einen ortsüblichen Termin.

Arbeitszeugnis

Als Arbeitnehmer hat der Hauswart jederzeit Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, welches über die Art und Dauer seines Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten Auskunft gibt. Dieser Anspruch besteht nicht nur am Ende des Arbeitsverhältnisses (Schlusszeugnis), sondern auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses (Zwischenzeugnis).