

Vorblatt

Probleme:

Die Abschaffung des alten Hausbesorgergesetzes hatte neben finanziellen Vorteilen für einige Hauseigentümerinnen/Hauseigentümer und Hausbewohnerinnen/Hausbewohner auch etliche Nachteile zur Folge:

- Das Fehlen einer kontinuierlichen Betreuung des Hauses durch eine bestimmte Person und das Fehlen einer Ansprechperson für alle Anliegen.
- Rechtzeitige Schneeräumung und Glätteisstreueung ist nicht gesichert, insbesondere am Wochenende.
- Keine rasche Vornahme von Kleinreparaturen.
- Reduzierung des allgemeinen Sicherheitsgefühls der Hausparteien.
- Hausbesorgerposten waren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders geeignet.

Ziele:

- Rechtsgrundlage für die Betreuung von Häusern durch Hausbesorgerinnen/Hausbesorger.
- Vermeidung von Regelungen, die nach dem früheren Hausbesorgergesetz zu Belastungen der Hauseigentümerinnen/Hauseigentümer und der Hausparteien geführt haben.

Inhalt:

- Modernes Tätigkeitsprofil einschließlich Funktion als Kontaktstelle.
- Kein Rechtsanspruch auf Dienstwohnung, jedoch Möglichkeit, eine solche zur Verfügung zu stellen.
- Festsetzung des gesamten Entgelts durch Mindestlohntarif, keine Festsetzung des Reinigungsgeldes durch Landeshauptleute.
- Arbeitgeberin/Arbeitgeber hat bei Verhinderung für Vertretung zu sorgen.
- Gründe für Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden dem allgemeinen Arbeitsrecht angeglichen.
- Kein besonderer Kündigungsschutz bei Dienstwohnung, lediglich längere Räumungsfristen.
- Optionsmöglichkeit für bestehende Arbeitsverhältnisse von Hausbetreuerinnen/Hausbetreuern.
- Entscheidung über Einstellung treffen Hauseigentümerin/Hauseigentümer bzw. Hauseigentümergeinschaft.
- Ablehnungsrecht der Mieterinnen/Mieter bei Erhöhung der Kosten.

Alternativen:

Beibehaltung des gegenwärtigen unbefriedigenden Zustands.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

- **Finanzielle Auswirkungen für die öffentlichen Haushalte:**

Keine.

- **Wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

- **Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Bei einer regen Inanspruchnahme des neuen Modells ist es vorstellbar, dass Arbeitsplätze bei gewerblichen Reinigungsfirmen geringfügig abgebaut werden. Dies wird jedoch durch neue Hausbesorgerposten mehr als kompensiert.

- **Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:**

Keine.

- **Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:**

Keine.

- **Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Durch die Möglichkeit zur Einräumung einer Dienstwohnung wird eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht, wovon vor allem alleinerziehende Frauen profitieren könnten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen überwiegend nicht in den Anwendungsbereich des EU-Rechts oder sind mit diesem vereinbar.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Im Jahr 2000 wurde das aus dem Jahr 1970 stammende alte Hausbesorgergesetz insoweit abgeschafft, als es für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Juli 2000 abgeschlossen wurden, nicht mehr anzuwenden war. Für Dienstverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, steht es bis heute in Geltung. Die Zahl der Personen, die unter den Geltungsbereich fallen, hat sich in den letzten 10 Jahren von ca. 30.000 auf etwa 10.000 reduziert. Die Tätigkeiten werden immer mehr von Reinigungsfirmen erledigt.

Begründet wurde dieser Schritt damals vor allem mit den hohen Kosten für eine Hausbesorgerin/einen Hausbesorger, die in erster Linie auf den Anspruch auf eine Dienstwohnung und dem damit verbundenen strengen Kündigungsschutz zurückgeführt wurden. Tatsächlich haben sich diese Kosten seither zum Teil reduziert, gleichzeitig wurde jedoch immer häufiger von vielen Hausbewohnerinnen/Hausbewohnern beklagt, dass die von Reinigungsfirmen erbrachten Leistungen nicht mit jenen von Hausbesorgerinnen/Hausbesorgern mithalten können.

Genannt werden dabei vor allem:

- Das Fehlen einer kontinuierlichen Betreuung des Hauses durch eine bestimmte Person und das Fehlen einer Ansprechperson für alle Anliegen. Damit verbunden ist oftmals auch eine Reduzierung des allgemeinen Sicherheitsgefühls der Hausparteien.
- Die rechtzeitige Schneeräumung/Glatteisstreueung ist, insbesondere am Wochenende, nicht gesichert.
- Kleinreparaturen, wie etwa Austausch von Glühbirnen, werden meist nicht rasch durchgeführt.

Es besteht daher, wie nicht zuletzt durch das Ergebnis der in Wien abgehaltenen Volksbefragung ersichtlich, offenbar das Bedürfnis nach Erlassung eines neuen Hausbesorgergesetzes, welches jedoch die Nachteile des alten Hausbesorgergesetzes vermeiden soll. Diesem Ziel dient der vorliegende Entwurf. Er übernimmt dazu nur jene Bestimmungen des alten Hausbesorgergesetzes, die als unbedingt notwendig empfunden werden. Im Einzelnen enthält der Entwurf folgende Regelungen:

- Festlegung eines modernen Tätigkeitsprofils einschließlich Funktion als Kontaktstelle,
- Sonderregelung der Arbeitszeit, Anwesenheitszeiten und Wochenendruhe,
- Entgeltfestsetzung ausschließlich durch Mindestlohntarif,
- Mindestanforderungen für die Dienstwohnung, jedoch kein Rechtsanspruch,
- längere Räumungsfristen, wenn eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird,
- Regelung über anderweitige Beschäftigungen,
- weitgehende Angleichung der Gründe für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses an das allgemeine Arbeitsrecht,
- Optionsmöglichkeit für bestehende Arbeitsverhältnisse von Hausbetreuerinnen/Hausbetreuern und Hausbesorgerinnen/Hausbesorgern alt in das neue Gesetz,
- Hauptmieterinnen/Hauptmieter können die Umstellung auf die Betreuung durch eine Hausbesorgerin/einen Hausbesorger ablehnen, wenn dadurch eine Steigerung ihrer Belastung zu erwarten ist.

Es entfallen:

- der Rechtsanspruch auf eine Dienstwohnung, inklusive besonderen Kündigungsschutz,
- die Festsetzung des Reinigungsgeldes durch Landeshauptleute,
- die Vertretungsregelung,
- die Sonderregelung der Entgeltfortzahlung (künftig gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz zur Gänze),
- die Regelungen über Haustorschlüssel, Sperrgeld, Materialkostenersatz, Lichtpauschale.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und 11 („Arbeitsrecht“) B-VG.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Hausbesorger/innengesetz 2011):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Gegenüber der früheren Bestimmung wird im Abs. 1 klargestellt, dass Arbeitsverhältnisse nicht nur zu Hauseigentümerinnen/Hauseigentümern (Z 1) bestehen können, sondern auch zu Wohnungseigentümergeinschaften (Z 2). Z 3 entspricht § 1 Abs. 2 Z 5 lit. b sublit. aa AZG. Gesellschaften nach § 7 Abs. 4b Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz werden hingegen nicht mehr aufgenommen, da hier Tätigkeiten auch für andere Bauvereinigungen möglich sind. Für bereits abgeschlossene Arbeitsverhältnisse zu solchen Einrichtungen gilt jedoch die Übergangsbestimmung des § 19 Abs. 4.

Durch die Aufzählung der möglichen Vertragspartnerinnen/Vertragspartner auf Arbeitgeberseite ist klar gestellt, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von Gebäudereinigungsfirmen nicht unter das Gesetz fallen.

Der Abs. 2 wurde unverändert übernommen, allerdings wurden die bisherigen lit. c und d zu einer Z 3 zusammengefasst.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen und Verweisungen):

Bei der Definition des Begriffs Hausbesorgerinnen/Hausbesorger tritt eine wesentliche Änderung ein. Waren nach der alten Definition Hausbesorgerinnen/Hausbesorger nur jene Personen, die taxativ sowohl die Reinhaltung als auch die Wartung und Beaufsichtigung eines Hauses im Auftrag der Hauseigentümerin/des Hauseigentümers gegen Entgelt zu verrichten haben, so wird im Abs. 1 künftig normiert, dass die Reinhaltung künftig das einzige Essential des Hausbesorgerdienstvertrags darstellt. Der Abs. 2 bleibt gegenüber dem § 2 Z 2 des HBG alt im Wesentlichen unverändert.

Mit dem Abs. 3 wird nur die mittlerweile übliche Generalklausel eingefügt, wonach sämtliche Verweisungen auf andere Bundesgesetze in diesem Bundesgesetz dynamische Verweisungen sind, d.h. dass auf die im Zeitpunkt der Rechtsanwendung aktuelle Fassung des jeweiligen Gesetzes verwiesen wird.

Zu § 3 (Hausbesorgungsarbeiten):

In Abs. 1 werden demonstrativ die wichtigsten Bereiche aufgezählt, die neben den für die Anwendung des Gesetzes entscheidenden Reinigungsarbeiten vereinbart werden können. Dazu zählen

- die Schneeräumung und Bestreuung bei Glatteis,
- die Betreuung sonstiger Außenanlagen und Grünflächen,
- Kontroll- und Wartungsaufgaben einschließlich von Kleinreparaturen,
- Beaufsichtigungstätigkeiten,
- die Funktion einer Kontaktstelle zwischen Hausbewohnerinnen/Hausbewohnern und Hauseigentümerinnen/Hauseigentümern.

Eine wesentliche Besonderheit des alten Hausbesorgergesetzes war die Haftung für eine fehlende oder mangelhafte Schneeräumung bzw. Glatteisstreuung im Sinne des § 93 StVO durch die Hausbesorgerin/den Hausbesorger. Künftig soll für das Entstehen einer Haftung eine rechtsgeschäftliche Übertragung notwendig sein. Abs. 2 sieht allerdings zum Schutz der Hausbesorgerinnen/Hausbesorger zwei Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit einer solchen Übertragung vor. Die Hausbesorgerin/der Hausbesorger muss demzufolge sowohl über die bestehenden Verpflichtungen im Einzelnen unterrichtet als auch über die Durchführung unterwiesen werden.

Abs. 3 legt schließlich ausdrücklich fest, dass die Aufgaben der Hausbesorgerin/des Hausbesorgers im Dienstvertrag schriftlich festzuhalten sind. Diese beweissichernde Vorschrift dient vor allem der Rechtssicherheit und liegt daher im beiderseitigen Interesse.

Zu § 4 (Arbeitszeit, Anwesenheitspflicht und Arbeitsruhe):

Der Abs. 1 übernimmt im Wesentlichen die Bestimmung des § 4 Abs. 5 HBG alt, welche eine Beschränkung der Arbeitszeit vorsieht. Der Verzicht auf konkrete tägliche oder wöchentliche Höchst- und Mindestarbeitszeiten, Mindestruhezeiten etc. ist EU-rechtlich deshalb zulässig, weil gemäß Art. 17 Abs. 3 lit. b der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG Abweichungen für „Hausmeister“ zulässig sind. Durch die Verwendung des Wortes „durchschnittlich“ wird ein unterschiedlicher Arbeitsanfall im Laufe des Jahres, insbesondere für Reinigung und Bestreuung von Gehsteigen und anderen Flächen, berücksichtigt.

Auch die Bestimmung im Abs. 2, wonach die Hausbesorgerin/der Hausbesorger zur Anwesenheit im Hause nur insoweit verpflichtet ist, als dies die ordentliche Durchführung der vereinbarten Tätigkeiten erfordert, wird grundsätzlich unverändert aus § 4 Abs. 4 HBG alt übernommen. Allerdings gilt diese

Regelung künftig nur mehr mit der Einschränkung „soweit nicht generell oder für bestimmte Tätigkeiten feste Anwesenheitszeiten vereinbart werden“. Gedacht ist insbesondere an fixe Kontaktzeiten für die Hausbewohnerinnen/Hausbewohner.

Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 übernehmen für die Fälle einer Vereinbarung fester Anwesenheitszeiten die Bestimmungen aus § 19c Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz. Damit soll vor allem verhindert werden, dass Hausbesorgerinnen/Hausbesorger ständig mit Änderungen der Anwesenheitszeiten rechnen müssen. Ein berücksichtigungswürdiges Interesse, das einer Änderung entgegen steht, wäre etwa eine zeitliche Verpflichtung aus einer anderweitigen Beschäftigung nach § 8.

Neu ist auch die Regelung des Abs. 4. Damit wird festgelegt, dass am Wochenende, das ist die Zeit zwischen Samstag 18 Uhr und Montag 6 Uhr, nur bestimmte Tätigkeiten ausgeübt werden dürfen, nämlich

- die Reinigung und Bestreuung bei Glatteis des Gehsteiges und sonstiger allgemein zugänglicher Flächen innerhalb der Liegenschaft,
- die Wartung technischer Anlagen, soweit dies aufgrund gesetzlicher Vorschriften während der Wochenendruhe zu erfolgen hat und
- die Beseitigung von besonders ekelerregenden Verschmutzungen und von Gefahren auf allgemein zugänglichen Flächen und in allgemein zugänglichen Räumen. Für diese Arbeiten dürfen allerdings keine festen Anwesenheitszeiten vereinbart werden. Die Beschäftigung ist jedoch grundsätzlich zulässig. Auch bei Anwesenheit sind Hausbesorgerinnen/Hausbesorger am Wochenende nicht zur Kontrolle verpflichtet, nur offensichtlich vorliegende Gefahren müssen beseitigt werden.

Damit wird den Hausbesorgerinnen/Hausbesorgern eine so weit als möglich ungestörte Wochenendruhe gesichert.

Zu § 5 (Entgelt):

Diese Bestimmung entspricht § 7 Abs. 1 HBG alt.

Als wichtige Neuerung gegenüber dem HBG alt ist festzuhalten, dass das Reinigungsentgelt künftig nicht mehr durch eine Verordnung der Landeshauptleute gemäß § 7 Abs. 5 HBG alt festgelegt werden soll, sondern auch durch Mindestlohntarif geregelt werden kann. Die Landeshauptleute haben im Rahmen des § 25 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz ohnehin ein Anhörungsrecht.

Zu § 6 (Dienstwohnung und andere Räumlichkeiten):

Abs. 1 sieht (anders als § 13 Abs. 1 HBG alt) keinen Anspruch auf eine Dienstwohnung vor, auf den gesondert verzichtet werden musste, sondern legt nur fest, welche Mindestanforderungen für diese Dienstwohnung gelten sollen, wenn tatsächlich eine solche eingeräumt wird. Diese Mindeststandards entsprechen weitgehend jenen der alten Bestimmung.

Neu vorgesehen ist im Abs. 2, dass Hausbesorgerinnen/Hausbesorger sowohl den entsprechenden Teil der Betriebskosten zu tragen (Z 1) als auch für die über 35 m² hinausgehenden Räumlichkeiten ein Benutzungsentgelt zu zahlen haben. Das Benutzungsentgelt soll sich nach dem Richtwert für Eigenbenutzung nach dem Mietrechtsgesetz richten. Dies gilt unabhängig davon, ob das Gebäude selbst unter das Mietrechtsgesetz fällt. Mit dieser Regelung ist auch klargestellt, dass die Dienstwohnung unabhängig von der Größe keine Mietwohnung ist.

Nach Abs. 3 enthält die generelle Verpflichtung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur Kostenübernahme für Instandhaltungsarbeiten (§ 13 Abs. 2 HBG alt).

Übernimmt eine Mieterin/eine Mieter die Hausbesorgungsarbeiten, handelt es sich nicht um eine Dienstwohnung. Somit sind die Vorschriften der Abs. 1 bis 3 nicht anwendbar.

Abs. 4 sieht für Hausbesorgerinnen/Hausbesorger, die weder über eine Dienstwohnung noch über eine Mietwohnung im selben oder einem nahegelegenen Haus verfügen, einen Anspruch auf eine versperrbare Räumlichkeit mit Kasten zum Umkleiden und auf einen Zugang zu einem versperrbaren WC und einer Waschgelegenheit vor. Damit werden die Grundsätze des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, das auch für Hausbesorgerinnen/Hausbesorger vollinhaltlich zur Anwendung kommt, hinsichtlich der Beschaffenheit einer auswärtigen Arbeitsstätte konkretisiert. Die Verpflichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur sicheren Verwahrung von Arbeitsmitteln bleiben unberührt.

Als nahegelegenen im Sinne dieser Bestimmung gilt ein anderes Haus dann, wenn die Zurücklegung dieser Entfernung ohne Wechsel der Kleidung und ohne Reinigung zumutbar ist.

Zu § 7 (Urlaub):

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem § 15 HBG alt, wonach das Urlaubsgesetz grundsätzlich zur Anwendung kommt. Allerdings ist die abweichende „Kalendertagsregelung“ nicht mehr wie bisher

generell anwendbar sondern kommt nur mehr dann zum Tragen, wenn eine Vereinbarung gemäß § 4 Abs. 4 Z 1 oder 2 abgeschlossen wurde. Dies ergibt sich daraus, dass nur in diesen Fällen von der vom Urlaubsgesetz vorausgesetzten 5- oder 6-Tage-Arbeitswoche durch Vereinbarung abgewichen werden kann.

Zu § 8 (Anderweitige Beschäftigung):

Diese Bestimmung entspricht grundsätzlich § 16 HBG alt, wonach eine anderweitige Beschäftigung solange zulässig ist, als nicht etwas anderes vereinbart wurde. Neu hinzu kommt jedoch die Einschränkung, dass eine solche Vereinbarung über den Ausschluss einer anderweitigen Beschäftigung nur dann zulässig sein soll, wenn das Entgelt zumindest 35% der Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG beträgt. Damit soll es Hausbesorgerinnen/Hausbesorgern in kleineren Häusern und Anlagen mit einem geringen Arbeitsumfang und entsprechend niedrigem Entgelt jedenfalls ermöglicht werden, sich etwas dazuzuverdienen. Eine Verhinderungsmöglichkeit für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erscheint in diesen Fällen sachlich nicht gerechtfertigt.

Zu den §§ 9 und 10 (Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, vorzeitige Auflösung):

Es erfolgt im Wesentlichen eine Angleichung an das allgemeine Arbeitsrecht. Die Probezeit in § 9 Abs. 1 wird gegenüber § 18 Abs. 2 HBG alt von zwei Monaten auf einen Monat verkürzt. Dies entspricht § 19 Abs. 2 AngG.

§ 9 Abs. 2 entspricht grundsätzlich dem § 18 Abs. 3 und 4 HBG alt, es werden jedoch die Kündigungsfristen vereinheitlicht, d.h. auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat künftig lediglich eine einmonatige Kündigungsfrist einzuhalten.

Auch die Bestimmungen über die vorzeitige Auflösung (Entlassung bzw. Austritt) im § 10 werden im Wege einer Verweisung auf die einschlägigen §§ 26 und 27 an die Regelungen im Angestelltengesetz angeglichen.

Zu § 11 (Räumungsfristen):

Bei Einräumung einer Dienstwohnung soll künftig kein erhöhter Kündigungsschutz mehr gelten. Um jedoch zu verhindern, dass Hausbesorgerinnen/Hausbesorger durch die parallele Auflösung des Arbeitsverhältnisses und des Bestandsvertrags über die Dienstwohnung gleichzeitig von Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit bedroht sind, sollen zumindest längere Räumungsfristen gelten.

Diese längeren Räumungsfristen sind jedoch nach der Schutzwürdigkeit gestaffelt (Abs. 1). Bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt soll diese nur 14 Tage, bei verschuldeter Entlassung zumindest ein Monat betragen. Bei Kündigung wird unterschieden. Erfolgt diese durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, ist eine Räumungsfrist von sechs Monaten vorgesehen. Bei Arbeitnehmerkündigung beträgt die Räumungsfrist jedoch nur drei Monate, da hier davon ausgegangen wird, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nur kündigen, wenn sie eine Ersatzwohnung bereits in Aussicht haben.

Bei Tod der Hausbesorgerin/des Hausbesorgers ist im § 24 des HBG alt vorgesehen, dass die Hinterbliebenen die Dienstwohnung zu räumen haben, es bestehen jedoch längere Räumungsfristen. Dementsprechend sieht Abs. 2 des Entwurfs nunmehr vor, dass bei Tod der Hausbesorgerin/des Hausbesorgers die Räumungsfrist ebenfalls sechs Monate beträgt. Zur Klarstellung der Anspruchsberechtigten wird nunmehr auf die Eintrittsberechtigten nach dem Mietrechtsgesetz verwiesen. In Abs. 2 zweiter Satz wird ausdrücklich normiert, dass diese während der weiteren Nutzung der Dienstwohnung auch weiterhin den entsprechenden Teil der Betriebskosten sowie den Mietzins zu tragen haben.

Gemäß Abs. 3 hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber es aber in allen Fällen selbst in der Hand, die längeren Räumungsfristen zu verkürzen, indem sie/er eine angemessene Ersatzwohnung zur Verfügung stellt.

Zu § 12 (Verschwiegenheitspflicht):

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 6. Die Ausnahme von dieser Pflicht stellt allerdings künftig nicht mehr auf bestimmte Personen (behördliche Organe, Hauseigentümerin/Hauseigentümer) ab, sondern auf das Bestehen von gesetzlichen Verpflichtungen. Bei Wahrnehmung der Kontaktfunktion nach § 3 Abs. 1 Z 5 können Angelegenheiten, die von den Hausbewohnerinnen/Hausbewohnern vorgebracht werden, selbstverständlich weitergegeben werden.

Zu den §§ 13 bis 17:

Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den §§ 25 bis 29 des HBG alt.

Mangels praktischen Anwendungsbereiches gestrichen wurde lediglich die Bestimmung, wonach von einer Hausbesorgerin/einem Hausbesorger, die/der mit der Einhebung des Mietzinses betraut war, eine Sicherstellung verlangt werden konnte.

Zu § 18 (Umstellung der Hausbesorgungsarbeiten):

Durch diese Bestimmung wird für Häuser, die dem Mietrechtsgesetz oder dem Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz unterliegen, sichergestellt, dass Hauptmieterinnen/Hauptmieter eine übermäßige Kostenbelastung durch die Übertragung der Hausbetreuung an eine Hausbesorgerin/einen Hausbesorger ablehnen können. Sie kommt ausschließlich dann zur Anwendung, wenn die Hausbetreuung erstmals einer Hausbesorgerin/einem Hausbesorger übertragen werden soll. Ein Wechsel in der Person der Hausbesorgerin/des Hausbesorgers ist davon nicht erfasst.

Abs. 1 sieht vor, dass die Hauseigentümerin/der Hauseigentümer die Hauptmieterinnen/Hauptmieter vor Abschluss des Arbeitsverhältnisses zu informieren hat. Die Information hat alle Angaben zu enthalten, die für die Beurteilung der Änderung der Kostenbelastung maßgeblich sind. Weiters müssen die Hauptmieterinnen/Hauptmieter darüber informiert werden, wie und unter welchen Voraussetzungen sie die Umstellung ablehnen können.

Nach Abs. 2 werden jeweils die Kosten für die Hausbetreuung und die besonderen Aufwendungen verglichen. Bei den besonderen Aufwendungen ist Vergleichsbasis die von den Hauptmieterinnen/Hauptmietern zu tragenden Gesamtkosten für die Anlage, also nicht nur der Anteil, der auf die Wartung und Betreuung entfällt. Nach dem letzten Satz ist bei Ablehnung ein neuerlicher Vorschlag zwar möglich, zwischen den beiden Verfahren muss jedoch zumindest eine komplette Abrechnungsperiode liegen. Damit wird vermieden, dass die Hauptmieterinnen/Hauptmieter ständig mit Abstimmungsverfahren konfrontiert werden.

Steigen entweder die Kosten für die Hausbetreuung oder die besonderen Aufwendungen, können die Hauptmieterinnen/Hauptmieter die Übertragung mit einfacher Mehrheit ablehnen und damit entscheiden, ob ihnen die Betreuung durch Hausbesorgerinnen/Hausbesorger diese Mehrkosten wert sind. Kosten für die Tätigkeiten Hausbesorgerinnen/Hausbesorger, die unter Auslagen für die Verwaltung fallen, können keine Auswirkungen für die Hauptmieterinnen/Hauptmieter haben, da § 22 einen Pauschalbetrag vorsieht. Die Frist zur Abgabe der Stellungnahme beträgt einen Monat. Maßgeblich für den Beginn dieser Frist ist das Datum des Poststempels des Informationsschreibens.

Abs. 3 stellt sicher, dass die Hauptmieterinnen/Hauptmieter vom Ergebnis informiert werden und dieses auch nachvollziehen können.

Abs. 4 regelt die Konsequenzen aus der Verletzung der Vorschriften. In diesem Fall ist es nicht notwendig, dass die Hauptmieterinnen/Hauptmieter im Rahmen eines Schadenersatzprozesses beweisen, dass bei ordnungsgemäßem Verfahren eine Ablehnung erfolgt wäre. Ist eine Kostenerhöhung eingetreten, die die Hauptmieterinnen/Hauptmieter tragen müssen, sind diese zu ersetzen.

In den Fällen des Abs. 5 ist eine Anwendung des Verfahrens nicht gerechtfertigt, da die gewerbliche Hausbetreuung nur als Übergangslösung vorgesehen war.

Nach Abs. 6 können Hauptmieterinnen/Hauptmieter einen Umstieg auf eine Hausbesorgerbetreuung zwar nicht erzwingen, sie können aber eine Kostenberechnung fordern und damit einen Umstieg zur Überlegung stellen. Auch hier soll die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber nicht ständig mit solchen Verlangen konfrontiert werden können.

Zu § 19 (Vollziehung und Inkrafttreten):

Das Hausbesorger/innengesetz 2011 soll gemäß Abs. 2 mit 1. Jänner 2011 in Kraft treten und auf Arbeitsverhältnisse von Hausbesorgerinnen/Hausbesorgern anwendbar sein, die ab diesem Tag abgeschlossen werden.

Zusätzlich enthalten die Abs. 3 und 4 auch die Möglichkeiten zur Option in den Geltungsbereich des neuen Gesetzes durch Vereinbarung und zwar sowohl für die Hausbesorger alt (Abs. 3), als auch für Personen, die nach dem 30. Juni 2000, aber noch vor dem In-Kraft-Treten des neuen Gesetzes, ein Arbeitsverhältnis zur Hausbetreuung abgeschlossen haben (Abs. 4).

Unabhängig davon, ob von der Option nach Abs. 4 Gebrauch gemacht wird, legt aber Abs. 4 letzter Satz auch fest, dass künftig für die Personen mit Hausbetreuungsverträgen jedenfalls der § 4 Hausbesorger/innengesetz 2011 zur Anwendung kommt. Dieser tritt an die Stelle des bisher anzuwendenden § 19 Arbeitszeitgesetz (vgl. Art. 2 Z 2).

Zu Artikel 2 und 3 (Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz):

Da für die Hausbesorgerinnen und Hausbesorger das Arbeitszeit- und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung kommen sollen, muss das Hausbesorger/innengesetz 2011 in die Ausnahmekataloge dieser beiden Gesetze aufgenommen werden. Gleichzeitig entfällt (korrespondierend zu § 18 Abs. 4 HBG Neu)

im AZG auch die Sonderbestimmung des § 19, die bisher für die Hausbetreuerinnen/Hausbetreuer gegolten hat.