



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz  
Favoritenstraße 7  
1040 Wien



BUNDEARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65-0

DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	Fax	Datum
BMASK- 462.212/0012- VII/7/2010	SP-GSt	Schneller	<b>501 65</b> DW 2419	<b>501 65</b> DW 2478	14.06.2010

## Hausbesorger/innengesetz 2011

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zudem am 18.05.2010 übermittelten Entwurf eines Hausbesorger/innengesetzes 2011 nimmt die Bundesarbeitskammer (BAK) Stellung wie folgt:

Grundsätzlich begrüßt die BAK die vorliegende Gesetzesinitiative. Die BAK hat bereits bei der Außerkraftsetzung des Hausbesorgergesetzes 1970 durch das ARÄG 2000 (für alle ab Geltungsende begründeten Hausbesorgerdienstverhältnisse) kritisiert, dass diese Vorgehensweise übereilt und unbedacht war. Nicht zuletzt zeigt das deutliche Ergebnis der Wiener Volksbefragung, wo sich 84 % für einen „Hausbesorger mit modernen Berufsbild“ aussprachen, das unter MieterInnen und WohnungseigentümerInnen das Fehlen einer kontinuierlichen Betreuung des Hauses sowie einer Ansprechperson und Kontaktstelle als Manko empfunden wird. Der vorliegende Entwurf verknüpft die Anforderungen an ein „modernisiertes Berufsbild“ mit den berechtigten Erwartungen nach fairen Arbeitsbedingungen sowie den bereits genannten Erwartungen von HausbewohnerInnen. Im Einzelnen ist zu den vorgesehenen Bestimmungen anzumerken wie folgt:

Zu § 1 und 2:

Eine klare Abgrenzung zu ArbeitnehmerInnen nach dem Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetz sowie nach dem Hausbetreuungsgesetz scheint deshalb nötig zu sein, weil vereinzelt in Haushalten, die dem Hauseigentümer/der Hauseigentümerin selbst gehören, ArbeitnehmerInnen nach diesen gesetzlichen Grundlagen beschäftigt sein können. Eine „Haushaltshilfe“, die neben Koch-, Kinderbetreuungs- oder Pflegedienstleistungen auch noch die Reinhaltung des Hauses vertraglich vereinbart hat, könnte daher als nicht klar vom Hausbesorger/innengesetz

abgegrenzt anzusehen sein. Eine Klarstellung in § 2 (eventuell zusätzlich in § 1) wird daher empfohlen.

Zu § 5:

Da es nicht selbstverständlich ist, dass ein Mindestlohntarif auch Sonderzahlungen enthält, sollte der Anspruch auf einen Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration (in der Höhe eines durchschnittlichen Monatsentgelts bzw Monatslohns) bereits in § 5 HBG 2011 verankert sein. Die Lohnfestsetzung durch Kollektivvertrag in kollektivvertragsfähigen Bereichen – die hier nur teilweise gegeben sind - soll dadurch nicht berührt werden. Die Formulierung könnte also lauten, das ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatslohns zusteht, es sei denn, ein Kollektivvertrag trifft eine abweichende Regelung.

Zu § 6:

Abs 3 ist aus unserer Sicht missverständlich, da er bezüglich der Instandhaltungspflichten des Arbeitgebers auf die Räumlichkeiten nach Abs 1 verweist. Abs 1 legt jedoch nur die Mindestanforderungen bezüglich Größe bzw Ausstattung einer Dienstwohnung fest. Um klarzustellen, dass sich die Instandhaltungsverpflichtung auf die ganze Dienstwohnung bezieht, wären die Worte „Räumlichkeiten nach Abs 1“ durch das Wort „Dienstwohnung“ zu ersetzen.



Herbert Tumpel  
Präsident



Alice Kundtner  
iV des Direktors