

# Erläuterungen zum Mindestlohn tarif für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich (in der ab 1. Jänner 2018 geltenden Fassung)

## Vorbemerkung:

Die nachstehenden Erläuterungen wurden mit Expertinnen und Experten von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erarbeitet und geben den dabei gefundenen gemeinsamen Diskussionsstand wieder. Sie sind nicht bindend, da die Auslegung eines Mindestlohntarifs im Streitfall ausschließlich Sache der Gerichte ist, und können daher nur als unverbindlicher Arbeitsbehelf verwendet werden.

## 1. Räumlicher Geltungsbereich (§ 1 lit. a)

Mit dem vom Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft am 30. Juni 2005 festgesetzten Mindestlohn tarif für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich gibt es erstmals für diese Berufsgruppe einen einheitlichen Mindestlohn tarif für alle Bundesländer. Dieser Tarif gilt für alle nach dem 30. September 2005 abgeschlossenen Dienstverhältnisse (siehe auch § 8).

Die für jedes Bundesland bisher bestehenden Mindestlohn tarife für Hausbesorgerinnen und Hausbesorger und für Liegenschaftsbetreuung gelten für jene Dienstverhältnisse weiter, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden.

Der Mindestlohn tarif regelt Mindestentgeltsätze, die durch Vereinbarung nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgehoben oder eingeschränkt werden können (Günstigkeitsprinzip), die Vergütung von Barauslagen (Fahrtkosten) und die Bereitstellung von Arbeitsmaterial.

## 2. Persönlicher Geltungsbereich (§ 1 lit. b)

Der persönliche Geltungsbereich richtet sich einerseits nach dem Aufgabenbereich der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und andererseits danach, ob für ihre Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber ein einschlägiger Kollektivvertrag anzuwenden ist oder nicht. Der Mindestlohn tarif gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einer oder mehreren der folgenden Aufgaben betraut sind.

- Reinhaltung
- Wartung
- Beaufsichtigung (laufende und wiederkehrende Kontrolltätigkeiten)
- Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften

Weiters ist für den Geltungsbereich ausschlaggebend, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber von Hausbetreuerinnen oder Hausbetreuern weder Mitglieder einer gesetzlichen Interessenvertretung sind noch einer freiwilligen Berufsvereinigung angehören, welche die Kollektivvertragsfähigkeit für diesen Bereich besitzt. Als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kommen in erster Linie Liegenschaftseigentümerinnen und Liegenschaftseigentümer in Betracht, vereinzelt auch Generalmieterinnen und Generalmieter oder

Fruchtnießerinnen und Fruchtnießer einer Liegenschaft, vorübergehend auch Verlassenschaften nach verstorbenen Liegenschaftseigentümerinnen oder Liegenschaftseigentümern.

Steht eine Liegenschaft im Miteigentum von mehreren schlichten Miteigentümerinnen bzw. Miteigentümern oder Wohnungseigentümerinnen bzw. Wohnungseigentümern, so obliegen die Angelegenheiten der Hausbetreuung als Maßnahme der ordentlichen Verwaltung der einfachen Mehrheit, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind aber stets sämtliche Miteigentümerinnen und Miteigentümer. Von der Eigentümerin bzw. vom Eigentümer oder von Miteigentümerinnen bzw. Miteigentümern bestellte Verwalterinnen bzw. Verwalter sind nicht selbst Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, sondern deren Vertreterinnen bzw. Vertreter. Derzeit bestehen keine einschlägigen Kollektivverträge. Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber beim Inkrafttreten eines Mindestlohntarifs Mitglied einer einschlägigen kollektivvertragsfähigen Vereinigung, dann ist sie bzw. er vom Geltungsbereich ausgenommen.

Da dann bei der Entgeltbemessung der Grundsatz der Ortsüblichkeit gilt, bildet auch in diesen Fällen der Mindestlohntarif die Berechnungsgrundlage. Unterliegt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aber zunächst dem Mindestlohntarif und tritt sie bzw. er erst dann einer einschlägigen kollektivvertragsfähigen Vereinigung bei bzw. erlangt eine Vereinigung erst dann die Kollektivvertragsfähigkeit, dann führt erst der tatsächliche Abschluss eines Kollektivvertrags zum Ausscheiden aus dem Mindestlohntarif.

### 3. Fachlicher Geltungsbereich (§ 1 lit. c)

Der Mindestlohntarif gilt für den in § 1 lit. b definierten Aufgabenbereich, unabhängig davon, ob eine oder mehrere dieser Tätigkeiten von einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer auf einer oder auf mehreren Liegenschaften verrichtet werden. Er gilt also sowohl für den Fall, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf mehreren Liegenschaften derselben Eigentümerin oder desselben Eigentümers bzw. derselben Miteigentümerin oder desselben Miteigentümers beschäftigt sind, als auch für Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

### 4. Arbeitszeit

Im Mindestlohntarif können Mindestentgelte und Aufwandsätze festgelegt, aber keine Ausnahmen oder Modifizierungen bezüglich der Arbeitszeit getroffen werden. Bei der Vereinbarung ist daher auf die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen Rücksicht zu nehmen (Arbeitszeitgesetz – AZG und Arbeitsruhegesetz – ARG).

Für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer, auf die die Kriterien des § 1 Abs. 2 Z 5 lit. b AZG zutreffen, gilt eine Ausnahme von der gesetzlichen Normalarbeitszeit (8 Stunden täglich/40 Stunden wöchentlich): die Höchstgrenze ihrer Arbeitszeit darf auf 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich (§ 9 Abs. 1 AZG) ausgedehnt werden. Es ist aber darauf zu achten, dass in einer durchschnittlichen Betrachtung von 17 Wochen eine Arbeitszeit von nicht mehr als durchschnittlich 48 Stunden pro Woche (§ 9 Abs. 4 AZG) geleistet wird.

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Wochenendruhe von mindestens 36 Stunden und eine Feiertagsruhe von 24 Stunden zu gewähren.

Mit Reinigungsarbeiten und Schneeräumung auf öffentlichen Verkehrsflächen, die aus Gründen der Sicherheit oder aus verkehrstechnischen Gründen nicht außerhalb der Wochenend- oder Feiertagsruhe durchgeführt werden können, dürfen Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer während

der Wochenendruhe beschäftigt werden, es ist ihnen jedoch dafür in der Folgewoche zusätzlich zur Wochenendruhe eine bezahlte Ersatzruhe zu gewähren.

Ein Ausgleich der längeren Arbeitszeit, wie sie für den vollen Winterdienst erforderlich wäre, durch kürzere Arbeitszeiten im Sommer bzw. Umlegung auf einen entsprechend langen Durchrechnungszeitraum ist nach derzeitiger Rechtslage nicht zulässig.

Der Winterdienst kann auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daher nicht im vollen Umfang, wie ihn die Straßenverkehrsordnung (StVO) vorschreibt, übertragen werden, sondern nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen, d.h. an Werktagen (6 x pro Woche) unter Berücksichtigung der täglichen/wöchentlichen Höchstgrenzen sowie der Wochenend- und Feiertagsruhe.

## 5. Zwei Entlohnungssysteme (§ 2)

Der Mindestlohntarif sieht zwei verschiedene Entlohnungssysteme (Entlohnungsschema A und Entlohnungsschema B) vor. Ihre Anwendbarkeit hängt davon ab, ob Beginn und Ende der vereinbarten Arbeitszeit durch den Dienstvertrag festgelegt sind (Schema A) oder der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Beginn und Ende der vereinbarten Tätigkeit selbst festlegen kann (Schema B).

Die Entlohnung der vereinbarten Tätigkeiten kann entweder nach Schema A oder nach Schema B vereinbart werden, aber auch in Kombination beider Schemata. Zur Klarstellung und im Interesse der Vollziehbarkeit sind die einzelnen vereinbarten Tätigkeiten schriftlich festzuhalten und dem jeweiligen Schema zuzuordnen.

- Beim **Schema A** sind bestimmte Arbeitszeiten mit Beginn und Ende und die in dieser Zeit durchzuführenden Arbeiten im Dienstvertrag schriftlich festgelegt. Die Einstufungsgruppe (EG) erfolgt jeweils nach der Tätigkeit bzw. – für die EG 3 – nach der Qualifikation. EG 1 (§ 11 Abs. 1) umfasst die ausschließliche Reinigung, EG 2 (§ 11 Abs. 2) umfasst eine Tätigkeit, die über die Reinigung hinausgeht, und EG 3 (§ 11 Abs. 3) kommt zum Tragen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine zusätzliche einschlägige Qualifikation aufweist.

Hat also eine Hausbetreuerin oder ein Hausbetreuer z.B. vereinbarungsgemäß am Montag und Donnerstag von 14:00 bis 16:00 Uhr Gänge und Stiegenhaus zwei Stunden an zwei Tagen mit je 10,02 €<sup>1</sup> zuzüglich 7 % Zuschlag (= 42,8856 €) und am Freitag von 09:00 bis 10:00 Uhr die Waschküche zu reinigen, eine Stunde mit 10,02 € zuzüglich 7 % Zuschlag (= 10,7214 €), so ergibt das wöchentlich 5 Stunden (= 53,6070 €) und monatlich 21,65 Stunden (wöchentliche Arbeitszeit x 4,33). Das Ergebnis ist auf zwei Kommastellen zu runden (= 232,12 €).

- Beim **Schema B** sind im Dienstvertrag die durchzuführenden Arbeiten schriftlich festgelegt, wobei die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Beginn und Ende der vereinbarten Tätigkeiten im Zeitraum von Montag 06:00 Uhr bis Samstag 13:00 Uhr selbstverantwortlich einseitig festlegen kann.

---

<sup>1</sup> Euro-Beträge und Prozentsätze aus dem Mindestlohntarif 2018.

Sind also z.B. die ersten sieben Hausreinigungsarbeiten – wie in § 15 aufgelistet – in einem Haus mit insgesamt 30 Bestandseinheiten in zwei Stiegenhäusern durchzuführen, so beträgt die Summe

Tätigkeiten	Bestandseinheiten	Rechenfaktor	Entgelt laut Mindestlohntarif 2018 <sup>2</sup>	Summe
1x wöchentlich Kehren & Waschen des Stiegenhauses und der Gänge	30	0,38	10,02 €	114,2280 €
1x wöchentlich Kehren des Stiegenhauses und der Gänge	30	0,15	10,02 €	45,0900 €
Staubfreihalten des Stiegenhauses und der Gänge nach Bedarf	30	0,13	10,02 €	39,0780 €
Staubfreihalten von Türen nach Bedarf	30	0,13	10,02 €	39,0780 €
monatliches Kehren der Kellergänge	30	0,08	10,02 €	24,0480 €
monatliches Reinhalten diverser Abstellräume	30	0,03	10,02 €	9,0180 €
monatliches Kehren des Dachbodens	30	0,03	10,02 €	9,0180 €
Stiegenhauszuschlag ab dem zweiten Stiegenhaus	1	0,33	10,02 €	3,3066 €
<b>Gesamt</b> Auf zwei Kommastellen gerundet				<b>282,86 €</b>

Es ist aber auch eine **Kombination beider Systeme zulässig**, also z.B.:

Stiegenhausreinigung und Reinigung der Aufzugskabine jeweils Montag, Mittwoch und Freitag von 08:00 bis 10:00 Uhr mit Entlohnung nach Schema A auf zwei Kommastellen gerundet (=278,54 €) weiters Betreuung und monatliche händische Reinigung der Tiefgarage mit zehn Stellplätzen zu den von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eigenständig festgelegten Zeiten mit Entlohnung nach Schema B (= 55,70 €) – somit Gesamt (auf zwei Kommastellen gerundet) (334,24 €).

<sup>2</sup> Euro-Beträge und Prozentsätze aus dem Mindestlohntarif 2018.

## 6. Gemeinsame Bestimmungen für Schema A und Schema B (§§ 4 bis 9)

### 6.1. Lohnzahlungszeitraum (§ 4)

Der Lohn nach Schema A und/oder B ist monatlich im Nachhinein bis zum Dritten des Folgemonats zu bezahlen. Mehr- und/oder Überstundenleistungen sind im darauf folgenden Monat zu entlohnen!

### 6.2. Sonderzahlungen (§ 5)

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebühren nach Schema A und/oder B in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss (UZ) in der Höhe der für den Monats Mai gebührenden Entlohnung und eine Weihnachtsremuneration (WR) in der Höhe der für den Monat November gebührenden Entlohnung. UZ und WR haben jeweils mindestens ein Zwölftel des Jahresbezuges zu betragen. Der UZ ist bei Urlaubsantritt, spätestens jedoch mit dem Lohn für den Monat Juni auszuzahlen, die WR spätestens bis 30. November. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren UZ und WR entsprechend der in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig (Aliquotierung).

### 6.3. Rufbereitschaft (§ 6)

Nach § 20a AZG. Um die telefonische Erreichbarkeit sicher zu stellen, wird entweder ein Mobiltelefon kostenlos zur Verfügung gestellt oder der Kostenersatz übernommen (§ 8 Abs. 2).

### 6.4. Arbeitsmaterial (§ 7)

Das für die Arbeiten erforderliche Material (z.B. Putzmittel, Streumittel) und notwendige Sacherfordernisse (z.B. Arbeitsgeräte, Werkzeug) sowie Schutzkleidung sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Beispiel für Schutzkleidung: Die Entfernung von Tierkadaver und Taubenkot darf nur mit speziellen Atemmasken durchgeführt werden (Stellungnahme des ZAI vom 19.02.1996).

### 6.5. Fahrtkosten und andere Aufwendungen (§ 8)

Sämtliche Wegzeiten, die im Zusammenhang mit der Erbringung der Dienstleistung notwendig sind, sind als Arbeitszeiten zu bezahlen und die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten. Davon ausgenommen ist die tägliche Wegstrecke vom Wohnort zum Dienstort und zurück.

### 6.6. Inkrafttreten (§ 9)

Dieser Mindestlohntarif trat erstmals mit 1. Oktober 2005 in Kraft und wird seit 1. Jänner 2007 jährlich festgesetzt. Dieser Mindestlohntarif gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. September 2005 abgeschlossen wurden bzw. werden. Sämtliche Änderungen sind nach dem Günstigkeitsprinzip anzuwenden.

## 7. Entlohnungsschema A (§§ 10 ff)

### 7.1. Stundensätze im Entlohnungsschema A (§ 11)

Beim Entlohnungsschema A (Abschnitt II des Mindestlohntarifs) sind Beginn und Ende der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit zu vereinbaren. Für die Entlohnung der Tätigkeit bzw. Qualifikation ist eine Einstufung nach § 11 Abs. 1 bis 3 zuzüglich des Zuschlags nach § 11 Abs. 4 vorzunehmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ausschließlich mit Reinigungsarbeiten betraut sind, sind in EG 1 einzustufen. In die EG 1 fallen Arbeiten wie Kehren, Waschen und Staubfreihalten von

Stiegenhaus und Gängen, Kehren von Keller- und Dachbodenräumen, Reinigung von Fenstern, Abstellräumen, Waschküchen, Aufzugskabinen etc.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zusätzlich zu Reinigungsarbeiten oder ausschließlich mit Wartungs- und Betreuungsarbeiten betraut sind, sind in EG 2 einzustufen, wobei die gesamte Tätigkeit nach dieser EG zu entlohnen ist. (Weist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine besondere einschlägige Ausbildung oder Qualifikation auf, dann hat die Einstufung – für die gesamte Tätigkeit – jedoch in EG 3 zu erfolgen.) In die EG 2 fallen Beaufsichtigung und Wartung von technischen Einrichtungen, wie Warmwasser- und Zentralheizungsanlagen, Feuerlöscher und CO<sub>2</sub>-Melder in Garagen, Waschmaschinen und Trockner, Rasenmäher, Schneefräsen, Türschließen u. ä., sowie das Auswechseln von Sicherungen und Glühlampen, das Ablesen von Zählern, die Kontrolle von Rohrleitungen im Keller etc. Weiters fallen in die EG 2 die Betreuung von Gehsteigen und Grünflächen, sowie die Betreuung und Wartung von Bädern, Saunen und Spielplätzen oder ähnlichen Einrichtungen.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderer einschlägiger Ausbildung bzw. Qualifikation ist EG 3 anzuwenden. Darunter versteht der Mindestlohntarif den erfolgreich abgelegten Abschluss einer einschlägigen Lehrabschlussprüfung oder einer inner- oder außerbetrieblichen Ausbildung bei staatlich anerkannten Kursträgern (z.B. bfi, WIFI, usw.). Beispiele dafür sind die Betreuung von technischen Anlagen und Einrichtungen mit dementsprechender Ausbildung, wie die Aufzugsbetreuung, Betreuung und Wartung von Warmwasser- und Zentralheizungsanlagen, sowie die Durchführung von Kleinreparaturen.

## 7.2. Zuschläge im Entlohnungsschema A (§ 12)

Zusätzlich zum Stundenlohn (§ 11 Abs. 1 bis 4) gebühren in folgenden Fällen Zuschläge (auch nebeneinander, wenn mehrere Kriterien gegeben sind wie z.B. Nachtarbeit und außerordentliche Verschmutzung):

- Für Tätigkeiten in der Nachtzeit (22:00 bis 05:00 Uhr): 100 % des Stundenlohnes
- Für Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen: 100 % des Stundenlohnes
- Bei Teilzeitbeschäftigung gilt § 19d AZG – Mehrarbeitszuschlag: 25 % des Stundenlohnes
- Für Überstunden – Überstundenzuschlag: 50 % des Stundenlohnes
- Für vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen pro Reinigung: 59,27 €<sup>3</sup>
- Für vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen in allgemein zugänglichen Außenanlagen gebühren 50 % pro Reinigung von 59,27 €
- Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwangsläufig bewirken – Schmutzzuschlag: 15 % des Stundenlohnes
- Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Hitze, Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine höhere Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen (z.B.

---

<sup>3</sup> Euro-Beträge und Prozentsätze aus dem Mindestlohntarif 2018.

Arbeiten auf Leitern und Gerüsten, Dächern, Zierlichtern und Fassaden) – Gefahrenzuschlag: 15 % des Stundenlohnes

- Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen (z.B. Arbeiten in exponierter Haltung) Erschwerniszuschlag: 15 % des Stundenlohnes. Von einer exponierten Haltung ist z.B. beim Ablesen eines Wasserzählers in einem Schacht auszugehen oder beim Arbeiten in einem Sickerschacht. Das Bücken bei der Verrichtung von Arbeiten ist nicht darunter zu verstehen.

### 7.3. Arbeitszeit außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit im Entlohnungsschema A (§ 12 Abs. 10)

Für Arbeitszeiten außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit und jeden Zuschlag gilt, dass pro angefangene halbe Stunde eine halbe Stunde berechnet wird. Diese Zeiten sind, je nachdem ob sie innerhalb der gesetzlichen Normalarbeitszeit oder darüber liegen, als Mehrarbeit (Stundenlohn zuzüglich 25 % Zuschlag) oder als Überstunden (Stundenlohn zuzüglich 50 % Zuschlag) bzw. als Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit (Stundenlohn zuzüglich 100 % Zuschlag) zu entlohnen.

## 8. Entlohnungsschema B (§ 13 ff)

Beim Entlohnungsschema B (Abschnitt III) kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Tätigkeiten selbstverantwortlich einseitig festlegen, dies gilt nicht für Arbeiten, die durch Gesetz reglementiert sind (z. B. Gehsteigbetreuung gem. der StVO). Dieses Schema bietet die Möglichkeit der flexiblen Arbeitseinteilung im Zeitraum Montag 06:00 Uhr bis Samstag 13:00 Uhr. Die vereinbarten Tätigkeiten sind schriftlich festzuhalten.

Für eine Reihe typischer Hausbetreuungsarbeiten gibt § 15 einen Multiplikator pro Berechnungseinheit (Bestandseinheit, Stiegenhaus, Stellplatz, Quadratmeter) und einen Rechenfaktor pro Monat bzw. Jahr, sowie die anzuwendende EG vor. Soweit Tätigkeiten in dieser Aufstellung keine Berücksichtigung gefunden haben, sind sie sinngemäß nach dem tatsächlichen Zeitaufwand in eine der drei EG nach § 3 einzustufen, wobei § 11 Abs. 1 bis 3 zu berücksichtigen ist.

### 8.1. Entgeltberechnung nach Tätigkeiten (§ 15)

Für die Entgeltberechnung nach Schema B ist § 15 heranzuziehen.

§ 15 Abs. 3 enthält:

- eine Auflistung von verschiedenen typischen Hausbetreuungsarbeiten
- die auf diese Arbeiten anzuwendenden Berechnungseinheiten
- den für die einzelnen Arbeiten pro Berechnungseinheit anzuwendenden Rechenfaktor pro Monat bzw. bei der Grünflächenbetreuung pro Jahr und
- die für die jeweilige Arbeit zutreffende EG (1, 2 oder 3).

Zur Berechnung des Entgelts werden folgende Daten benötigt:

- Zahl der Bestandseinheiten (Bestandseinheiten sind: Wohnungen – auch Dienstwohnungen – und andere Räumlichkeiten, wie Geschäftslokale, Arztpraxen usw., nicht jedoch zum Haus gehörende allgemeine Räume wie Hobbyraum, Fahrradraum, Müllräume, Waschküche, Heizraum, Sauna, usw.) unabhängig davon, ob bzw. in welchem Ausmaß sie von Eigentümerinnen und Eigentümern bzw. von Mieterinnen und Mietern benützt werden.

- Zahl der Stiegenhäuser
- Zahl der Stiegenhäuser mit Räumlichkeiten mit Kundinnen- bzw. Kundenverkehr, die durch das Stiegenhaus betreten werden müssen
- Zahl der Stellplätze in den zu betreuenden Garagen
- Ausmaß der zu betreuenden öffentlichen und hauseigenen Gehsteige und Gehwege in Quadratmetern
- Ausmaß der zu betreuenden Grünflächen in Quadratmetern

Die Tätigkeiten werden einzeln je nach EG errechnet (zuzüglich allfälliger Zuschläge wie z.B. 15 % Schmutzzuschlag<sup>4</sup>), die Summe aller Tätigkeiten ergibt so die Bruttoentlohnung. Das Ergebnis wird auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma gerundet.

Im Lohnschema B gebühren je nach Tätigkeiten die EG nach § 3 (beim Lohnschema B kommt der Zuschlag nach § 11 Abs. 4 nicht zur Anwendung; dieser gilt nur im Lohnschema A). Bei bestimmten Arbeiten gebühren Zuschläge wie beim Lohnschema A für Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen, Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzuschlag, Sonntags-, Feiertags-, Nachzuschlag bei außerordentlichen notwendigen Arbeiten, siehe auch unten Punkt 8.3.

Alle zusätzlichen vereinbarten Tätigkeiten (§ 16), die in § 15 Abs. 3 keine Berücksichtigung gefunden haben, sind unter sinngemäßer Anwendung von § 11 Abs. 1 bis 3 einzustufen.

## 8.2. Erklärungen zu den Tätigkeiten in § 15 Abs. 3

Die Gehsteigbetreuung in der kalten Jahreszeit (16.10. bis 15.4.) ist nach der Größe der zu betreuenden Fläche gestaffelt, in der warmen Jahreszeit (16.4. bis 15.10.) wird bei allen Gehsteiggrößen (d.h. ohne Staffelung nach der Fläche) pro Quadratmeter und Monat der selbe Wert angenommen. Nach der Straßenverkehrsordnung sind die öffentlichen Gehsteige ganzjährig von Verunreinigungen bzw. im Winter von 06:00 bis 22:00 Uhr von Schnee gesäubert zu halten und bei Schnee und Glatteis zu bestreuen. Während die Säuberung der Gehsteige in der schnee- und eisfreien Jahreszeit von Abfällen, Laub etc. durchwegs tagsüber erfolgen kann und daher keine arbeitszeitrechtlichen Probleme aufwirft, sind die Auflagen der Straßenverkehrsordnung bezüglich des Winterdienstes nicht mit der zulässigen Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Winterdienst kann daher nach der derzeitigen Rechtslage (siehe Pkt. 4. – Arbeitszeit) nicht zur Gänze an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer übertragen werden.

Die Grünflächenbetreuung (Reinigung und Bewässerung bzw. Mähen und Schnittgutentfernung) hat nach Bedarf zu erfolgen und ist ebenfalls nach der Größe der zu betreuenden Fläche gestaffelt. Das jährliche Entgelt für vereinbarte Gehsteig- bzw. Grünflächenbetreuung ist auf 12 Monatsbeträge aufzuteilen und monatlich auszuführen. Dieser Monatsbetrag ist auch Bestandteil der Sonderzahlungen (UZ, WR) gemäß § 5.

Zum besseren Verständnis welche Tätigkeiten in den einzelnen Positionen enthalten sind, hier einige Beispiele:

- wöchentlich Aufzugskabine reinigen bestehend aus Innenreinigung und Türbereich

---

<sup>4</sup> Die SEG-Zulagen sind entsprechend den Voraussetzungen nach § 14 zu gewähren und stehen auch nebeneinander zu, wenn mehrere Kriterien gegeben sind.

- monatliche Waschküchenreinigung inkl. aller Geräte
- Kontrolle und/oder Beaufsichtigungstätigkeiten z.B. Lampen wechseln, Zählerstände ablesen, Entlüften der Wasserleitungen, ...
- wöchentliche Aufzugsbetreuung laut TÜV, Überprüfung des REM`s , keine Notbefreiung
- monatliche Aufzugsbetreuung laut TÜV, Überprüfung des REM`s , keine Notbefreiung
- Fenster reinigen 2 x jährlich inkl. Fensterstock, die Fensterflügelfläche ist jene, die (in der Norm) den beweglichen Teil des Fensters umfasst, zuzüglich des Rahmens
- Für jedes weitere Fenster reinigen inkl. Fensterstock, w.o.

### 8.3 Zuschläge im Entlohnungsschema B (§ 13)

Zusätzlich zu dem wie oben gemäß Pkt. 8.1. zu berechnenden Entgelt gebühren folgende Zuschläge:

- für vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen pro Reinigung 59,27 €<sup>5</sup>
- Schmutzzuschlag von 15 % des Stundenlohnes
- Erschwerniszuschlag von 15 % des Stundenlohnes
- Gefahrenzuschlag von 15 % des Stundenlohnes
- für außerordentliche notwendige Arbeiten an Sonn- und Feiertagen oder während der Nachtstunden zwischen 22:00 und 05:00 Uhr Zuschlag von 100 % des Stundenlohnes (z.B. wenn die Hausreinigung zufolge außerordentlicher Umstände wie nach baulichen Notmaßnahmen, Schäden durch Elementarereignisse, Rohrgebrechen u. ä. nur zu diesen Zeiten durchgeführt werden kann)

### 8.4. Andere Tätigkeiten (§ 16)

Tätigkeiten, die nicht von § 15 erfasst sind, sind gesondert zu entlohnen: Auf jeden Fall müssen Dienstvertrag und Lohnzettel (zumindest bei Lohnänderungen) eine genaue Auflistung aufweisen.

- Gehsteigbetreuung ohne Winterdienst in der Zeit vom 16.10. bis 15.4. ist wie die sommerliche Gehsteigbetreuung nach § 15 zu entlohnen (EG 2). Das Entfernen des Streusplitts obliegt ausschließlich der Winterbetreuung
- Beaufsichtigung von Heizungs- und Warmwasseraufbereitungsanlagen (d.h. Beobachtung und Kontrolle von Druck- und Temperaturstand und Meldung bei Unregelmäßigkeiten): EG 2
- Beaufsichtigung von Saunen und Schwimmbädern (Einteilung der Benutzer, Öffnen und Sperren der Räumlichkeiten): EG 2
- Über die Beaufsichtigung hinausgehende Betreuung und Wartung von Heizungs- und Warmwasseraufbereitungsanlagen: EG 3
- Über die Beaufsichtigung hinausgehende Betreuung von Saunen und Schwimmbädern (Kontrolle der hygienischen Standards, spezifisch erforderliche Reinigung): EG 3
- Reinigen von den zum Wäschetrocken bestimmten Räumen: EG 1
- Laub entfernen: EG 1
- Spielplatz: EG 3 (Reinigung und Kontrolle)

---

<sup>5</sup> Euro-Beträge und Prozentsätze aus dem Mindestlohntarif 2018.

- Müllgefäße reinigen: EG 1 und allenfalls die SEG-Zulagen<sup>6</sup> bei Biotonnen; sind technische Geräte im Einsatz: EG 3
- Schwimmbad: EG 3 (Chemikalien, technische Anlage) und allenfalls die SEG-Zulagen<sup>7</sup>
- Baumschnitt: EG 2 (mit Ausbildung EG 3) und allenfalls die SEG-Zulagen
- Hobbyräume: EG 1 (mit Schlüsselverwaltung EG 2)
- PC-Arbeiten: EG 2 oder EG 3 (je nach Umfang und Schwierigkeit der Tätigkeit, sowie eventueller Kostenersatz für Strom)
- Botengänge: EG 2
- Reinigungsarbeiten in Zusammenhang mit Sanierungen: EG 1 (sind nach tatsächlichem Stundenaufwand zu entlohnen, mit Koordination der Firmen EG 2)
- Reinigen des Parteien-WC: EG 1
- Laubengänge von Schnee befreien: EG 2 (Analogie – Gehsteig) und allenfalls die SEG-Zulagen
- Arbeiten in Sickerschächten: EG 2 (mit Wartung verbunden) und allenfalls die SEG-Zulagen
- Teppichreinigung auf Gängen: EG 2 oder analog § 15 unter Heranziehung von 1x wöchentlich Kehren & Waschen des Stiegenhauses und der Gänge und 1x wöchentlich Kehren des Stiegenhauses und der Gänge.

---

<sup>6</sup> Die SEG-Zulagen sind entsprechend den Voraussetzungen nach § 14 zu gewähren und stehen auch nebeneinander zu, wenn mehrere Kriterien gegeben sind.

<sup>7</sup> Die SEG-Zulagen sind entsprechend den Voraussetzungen nach § 14 zu gewähren und stehen auch nebeneinander zu, wenn mehrere Kriterien gegeben sind.