

Erläuterungen zum Mindestlohntarif für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich (in der ab 1. Jänner 2024 geltenden Fassung)

Vorbemerkung:

Die nachstehenden Erläuterungen wurden mit Expertinnen und Experten von Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenseite erarbeitet und geben den dabei gefundenen gemeinsamen Diskussionsstand wider. Sie sind nicht bindend, da die Auslegung eines Mindestlohntarifs (MLT) 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 Mindestlohntarif für Hausbetreuer/innen Österreich gibt es erstmals für diese Berufsgruppe einen einheitlichen Mindestlohntarif für alle Bundesländer. Dieser Tarif gilt für alle nach dem 30. September 2005 abgeschlossenen Dienstverhältnisse (siehe auch § 9). Die für jedes Bundesland bisher bestehenden Mindestlohntarife für Hausbesorger/innen und für Liegenschaftsbetreuung gelten für jene Dienstverhältnisse weiter, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden. Der Mindestlohntarif regelt Mindestentgeltsätze, die durch Vereinbarung nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aufgehoben oder eingeschränkt werden können (sog. 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 Arbeitnehmer/innen und andererseits danach, ob für ihre Arbeitgeber/innen ein einschlägiger Kollektivvertrag anzuwenden ist oder nicht. Der Mindestlohntarif gilt für Arbeitnehmer/innen, 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 Arbeitgeber/innen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/innen von Hausbetreuer/innen weder Mitglieder einer gesetzlichen Interessenvertretung sind noch einer freiwilligen Berufsvereinigung angehören, welche die Kollektivvertragsfähigkeit für diesen Bereich besitzt. Als Arbeitgeber/innen kommen in erster Linie Liegenschaftseigentümer/innen in Betracht, vereinzelt auch Generalmieter/innen oder Fruchtniesser/innen einer Liegenschaft, vorübergehend auch Verlassenschaften nach verstorbenen Liegenschaftseigentümer/innen.

Steht eine Liegenschaft im Miteigentum von mehreren schlichten Miteigentümer/innen oder Wohnungseigentümer/innen, so obliegen die Angelegenheiten der Hausbetreuung als Maßnahme der ordentlichen Verwaltung

der einfachen Mehrheit, Arbeitgeber/innen sind aber stets sämtliche Miteigentümer/innen. Der/die vom/von der Eigentümer/in bzw. den/der Miteigentümer/inne/n bestellte Verwalter/in ist nicht selbst Arbeitgeber/in, sondern deren Vertreter/in. Derzeit bestehen keine einschlägigen Kollektivverträge. Ist beim Inkrafttreten eines MLT der/die Arbeitgeber/in Mitglied einer einschlägigen kollektivvertragsfähigen Vereinigung, dann ist er/sie vom Geltungsbereich ausgenommen.

Da dann bei der Entgeltbemessung der Grundsatz der Ortsüblichkeit gilt, bildet auch in diesen Fällen der MLT die Berechnungsgrundlage. Unterliegt dem/der Arbeitgeber/in aber zunächst dem MLT und tritt 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 MLT.

3. Fachlicher Geltungsbereich (§ 1 lit. c)

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

4. Arbeitszeit

Im Mindestlohnentarif können Mindestentgelte und Aufwandersätze 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 Hausbetreuer/innen, 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 12 Stunden täglich und 60 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 Arbeitnehmer/innen 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 Hausbetreuer/innen während der Wochenendruhe beschäftigt werden, es ist ihnen jedoch dafür in der Folgeweche 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 einzelne Arbeitnehmerin/den einzelnen 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 der/die Arbeitnehmer/in eine zusätzliche einschlägige Qualifikation aufweist.

Hat also ein Hausbetreuer/eine Hausbetreuerin z.B. vereinbarungsgemäß am Montag und am Donnerstag von 14:00 bis 16:00 Uhr Gänge und Stiegenhaus 2 Stunden an 2 Tagen mit je 10,02 €¹⁾ zuzüglich 7 % Zuschlag = 42,8856 €
und am Freitag von 09:00 bis 10:00 Uhr die Waschküche zu reinigen,
1 Stunde mit 10,02 €¹⁾ 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 der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Beginn und Ende der vereinbarten Tätigkeiten im Zeitraum von Montag 06:00 Uhr bis Samstag 13:00 Uhr selbstverantwortlich einseitig festlegen kann.

Sind also z.B. die ersten 7 Hausreinigungsarbeiten - wie in § 15 aufgelistet - in einem Haus mit insgesamt 30 Bestandseinheiten in zwei Stiegenhäusern durchzuführen, so beträgt die Summe

1x wöchentlich Kehren & Waschen des Stiegenhauses und der Gänge	30	0,38	10,02 € ¹⁾ =	114,2280 €
1x wöchentlich Kehren des Stiegenhauses und der Gänge	30	0,15	10,02 € ¹⁾ =	45,0900 €
Staubfreihalten des Stiegenhauses und der Gänge nach Bedarf	30	0,13	10,02 € ¹⁾ =	39,0780 €
Staubfreihalten von Türen nach Bedarf	30	0,13	10,02 € ¹⁾ =	39,0780 €
monatliches Kehren der Kellergänge	30	0,08	10,02 € ¹⁾ =	24,0480 €
monatl. Reinhalten diverser Abstellräume	30	0,03	10,02 € ¹⁾ =	9,0180 €
monatliches Kehren des Dachbodens	30	0,03	10,02 € ¹⁾ =	9,0180 €
Stiegenhauszuschlag ab dem zweiten Stiegenhaus	1	0,33	10,02 € ¹⁾ =	<u>3,3066 €</u>
somit Gesamt auf zwei Kommastellen gerundet				282,86 €

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 € ¹⁾
 weiters Betreuung und monatliche händische Reinigung der Tiefgarage mit 10 Stellplätzen zu den von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eigenständig festgelegten Zeiten mit Entlohnung nach Schema B = 55,70 € ¹⁾
 somit Gesamt (auf zwei Kommastellen gerundet) = 334,24 € ¹⁾

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)

Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin gebühren nach Schema A und/oder B in jedem Jahr (=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 vom Arbeitgeber/ von der Arbeitgeberin 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 MLT trat erstmals mit 1. Oktober 2005 in Kraft und wird seit 1. Jänner 2007 jährlich festgesetzt. Dieser MLT gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. September 2005 abgeschlossen werden/wurden. 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 Mindestlohntarifes) 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, 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. Arbeitnehmer/innen, 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 der/die Arbeitnehmer/in eine besondere einschlägige Ausbildung oder

Qualifikation auf, dann hat die Einstufung - für die gesamte Tätigkeit - in EG 3 zu erfolgen.

In die EG 2 fallen Beaufsichtigung und Wartung von technischen Einrichtungen, wie Warmwasser- und Zentralheizungsanlagen, Feuerlöscher und CO₂-Melder in Garagen, Waschmaschinen und Trockner, Rasenmäher, Schneefräsen, Türschließern 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 Arbeitnehmer/innen mit besonderer einschlägiger Ausbildung bzw. Qualifikation ist EG 3 anzuwenden. Darunter versteht der MLT den erfolgreich abgelegten Abschluss einer einschlägigen Lehrabschlussprüfung oder einer inner- oder außerbetrieblichen Ausbildung bei staatlich anerkannten Kursträger/innen (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 € ¹⁾
- Für vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen in allgemein zugänglichen Außenanlagen gebühren 50 % pro Reinigung von 59,27 € ¹⁾
- Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung der Arbeitnehmer/innen 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, von Hitze, von 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 Arbeitnehmer/innen mit sich bringen (z.B. 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 der/die Arbeitnehmer/in 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
- der für die einzelnen Arbeiten pro Berechnungseinheit anzuwendende Rechenfaktor pro Monat bzw. bei der Grünflächenbetreuung pro Jahr und schließlich
- 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 Eigentümer/innen bzw. Mieter/innen benützt werden.
- Zahl der Stiegenhäuser
- Zahl der Stiegenhäuser mit Räumlichkeiten mit Kund/innenverkehr, 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 % Schmutzzuschlag²⁾), 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, So/Fei/Nachtzuschlag 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 gleich hoch 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 Arbeitnehmer/innen 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
- 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`s³⁾, keine Notbefreiung

- monatliche Aufzugsbetreuung laut TÜV, Überprüfung des REM`s³⁾, 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 jede weitere Fenster reinigen inkl. Fensterstock, w.o.

8.3. Zuschläge im Entlohnungsschema B (§ 13)

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

- für vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen pro Reinigung 59,27 € ¹⁾
- Schmutzzuschlag von 15 % des Stundenlohnes
- Erschwerniszuschlag von 15 % des Stundenlohnes
- Gefahrezuschlag 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)

- Müllgefäße reinigen: EG 1 und allenfalls die SEG-Zulagen ²⁾ bei Biotonnen; sind technische Geräte im Einsatz: EG 3
- Schwimmbad: EG 3 (Chemikalien, technische Anlage) und allenfalls die SEG Zulagen ²⁾
- Baumschnitt: EG 2 (mit Ausbildung EG 3) und allenfalls die SEG-Zulagen ²⁾
- 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 ²⁾
- Arbeiten in Sickerschächten: EG 2 (mit Wartung verbunden) und allenfalls die SEG-Zulagen ²⁾
- 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

1

¹⁾ Euro-Beträge und Prozentsätze aus dem MLT 2024

²⁾ Die SEG-Zulagen sind entsprechend den Voraussetzungen nach § 14 zu gewähren und stehen auch nebeneinander zu, wenn mehrere Kriterien gegeben sind.

³⁾ Remote Elevator Monitoring