

Unter welchen Voraussetzungen die Kündigung eines Hausbesorgers rechtens ist

Früher nannte man sie Hausmeister, später Hausbesorger und heute spricht man von den Hausbetreuern. Die genaue Bezeichnung ist auch rechtlich relevant, denn daraus ergibt sich nämlich, wann und auf welcher Grundlage das Arbeitsverhältnis begründet wurde. Bei einem Abschluss des Arbeitsvertrages bis zum 30. Juni 2000 unterliegt der Hausbesorger dem Hausbesorgergesetz. Bei allen Arbeitsverhältnissen, welche nach 30. Juni 2000 eingegangen wurden, spricht man von Hausbetreuern und wird auf diese nicht mehr das Hausbesorgergesetz, sondern das allgemeine Arbeitsrecht angewendet.

Zu den Pflichten eines Hausbesorgers gehört die Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung des Objektes. Seine Entlohnung richtet sich nach dem Mindestlohntarif, welcher in jedem Bundesland anders geregelt ist. Aus dem Hausbesorgergesetz ergibt sich, dass Hausbesorger Anspruch auf eine Dienstwohnung haben. Allerdings ist zu beachten, dass wenn dem Hausbesorger eine Dienstwohnung zusteht, das Dienstverhältnis nur gerichtlich und bei Vorliegen eines erheblichen Grundes gekündigt werden kann. Ein solcher Grund liegt vor, wenn der Hausbesorger einen Schaden für das Haus, die Eigentümer, oder die Bewohner grob schuldhaft herbeiführt. Ebenso liegt ein erheblicher Kündigungsgrund vor, wenn sich der Hausbesorger trotz vorheriger Verwarnung ungebührlich verhält, oder sich ungebührlich Vorteile zuwendet. Neben diesen Gründen, welche in der Person des jeweiligen Hausbesorgers wurzeln, kann der Hausbesorger auch gekündigt werden, wenn sein Posten aufgelassen wird. Dies kann aber nur dann erfolgen, wenn die Eigentümer oder Mieter des Hauses die gesamten Hausbesorgerarbeiten unentgeltlich sowie dauerhaft übernehmen, oder wenn diese von deren Bediensteten im Rahmen ihrer sonstigen Beschäftigung ohne zusätzliche Entlohnung verrichtet werden.

Im gegenständlichen Fall setzte sich der Oberste Gerichtshof (OGH) genau mit einer solchen Kündigung einer Hausbesorgerin durch die von HSP vertretene Eigentümergemeinschaft auseinander. Die Wohnungseigentümer verrichteten nämlich seit 1. Oktober 2017 unentgeltlich sämtliche Tätigkeiten der Hausbesorgerin inklusive der Aufzugsbetreuung, der Betreuung der Grünfläche, der Waschküche und der Garagen. So organisierten sich die Hausbewohner mittels einer WhatsApp-Gruppe und erstellten diverse Putz- und Winterräumungspläne. Zwei Bewohner absolvierten zur ordnungsgemäßen Wartung des Aufzuges zusätzlich die Ausbildung zum Aufzugswart.

Trotzdem weigerte sich die Hausbesorgerin ihre ehemalige Dienstwohnung zu räumen und wehrte sich gegen die Kündigung. Die Vorinstanzen bestätigten die Rechtmäßigkeit der Kündigung und das Vorliegen des Kündigungsgrundes der Auflassung des Hausbesorgerpostens.

In der Folge erhob die Hausbesorgerin das Rechtsmittel des außerordentlichen Revisionsrekurses, stützte sich somit auf das Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage und behauptete, dass die Arbeiten durch die Wohnungseigentümer teilweise nicht ordentlich oder pünktlich erledigt worden seien und dass keine dauerhafte Lösung vorläge. So seien defekte Leuchtmittel auch über mehrere Wochen nicht ausgetauscht und auch der Thujenschnitt sowie die Rasenpflege sei nicht optimal erledigt worden. Weiters habe die Schneeräumung am Gehsteig nicht ordentlich stattgefunden. Daher lege nur eine Behelfslösung und keine dauerhafte Übernahme durch die Wohnungseigentümer vor.

Der OGH folgte der Ansicht der Hausbesorgerin nicht und stellte in seiner Entscheidung (8 ObA 21/21b) fest, dass einerseits die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungsgrund vorliegt, keine erhebliche Rechtsfrage darstellt und daher die außerordentliche Revision zurückzuweisen ist. Andererseits schloss sich das Höchstgericht auch inhaltlich den Meinungen der Vorinstanzen an und bestätigte die Ausführungen des Berufungsgerichtes. Dieses stellte fest, dass es sich bei den Hausbesorgertätigkeiten der Hausbewohner trotz einzelner mangelhafter Ausführungen um eine dauerhafte Lösung handelt. Ebenso fallen punktuelle Unzulänglichkeiten, welche von der gekündigten Hausbesorgerin minutiös dokumentiert wurden, nicht derart ins Gewicht, dass hier von einer Nichterfüllung der Reinigungs- und Räumungsverpflichtung gesprochen werden könnte. Entscheidend ist nur, ob das Reinigungskonzept der Wohnungseigentümer alle Tätigkeiten abdeckt und nicht, ob es dem Konzept der

DIE AUTOREN



Mag. Wilhelm Huck
Arbeitsrecht,
Prozessführung und
Schiedsgerichtbarkeit,
Immobilien, IP, IT &
Telekom

E: wilhelm.huck@hsp.law
W: <http://www.hsp.law/>



Mag. Alexander Spreitzer
Rechtsanwaltsanwärter

E: alexander.spreitzer@hsp.law
W: <http://www.hsp.law>

ehemaligen Hausbesorgerin entspricht. Somit war die Kündigung jedenfalls gerechtfertigt.

Unsere Experten bei HSP beraten Sie gerne über alle rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Begründung, Fortdauer und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.