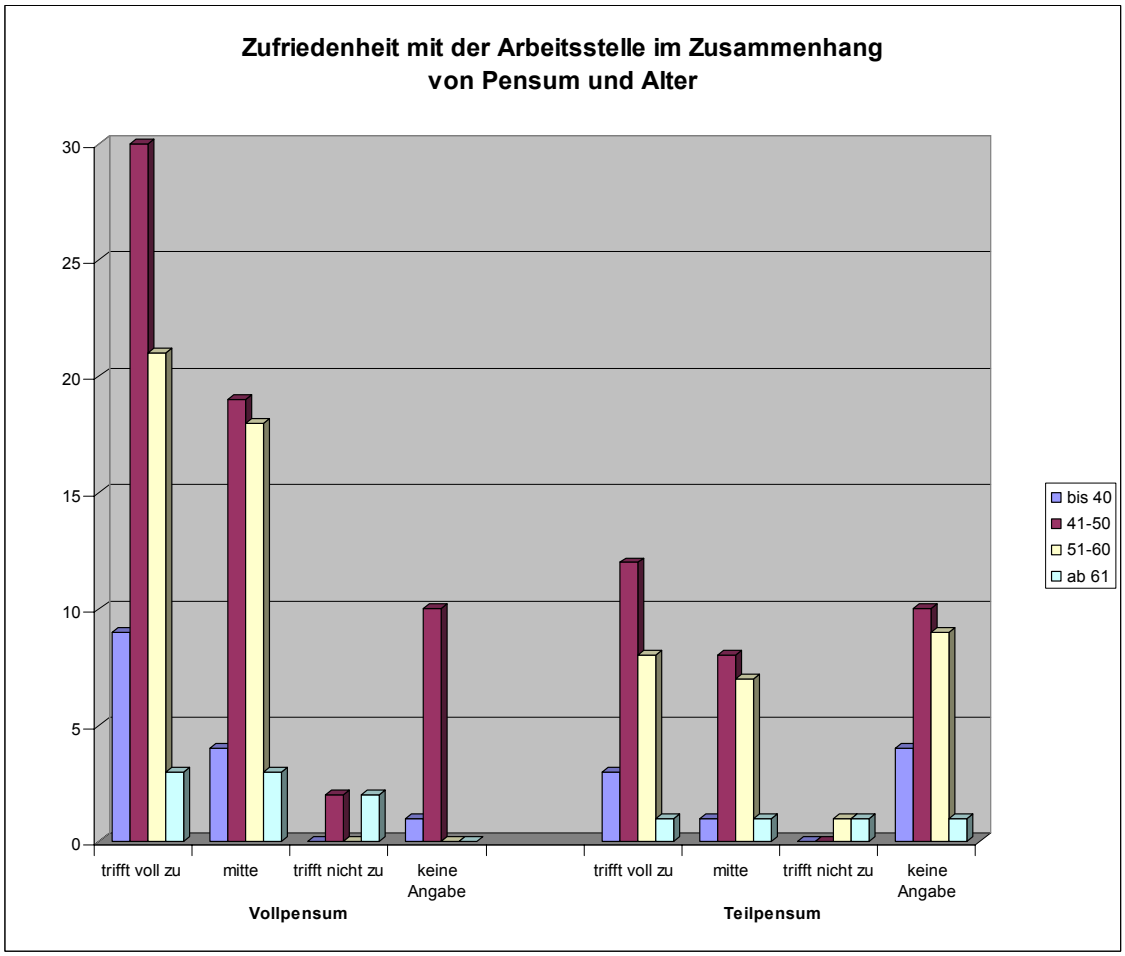
Auswertung der Mitgliederbefragung

Der Vorstand möchte sich an dieser Stelle herzlich für die grosse Beteiligung an der Mitgliederbefragung bedanken.

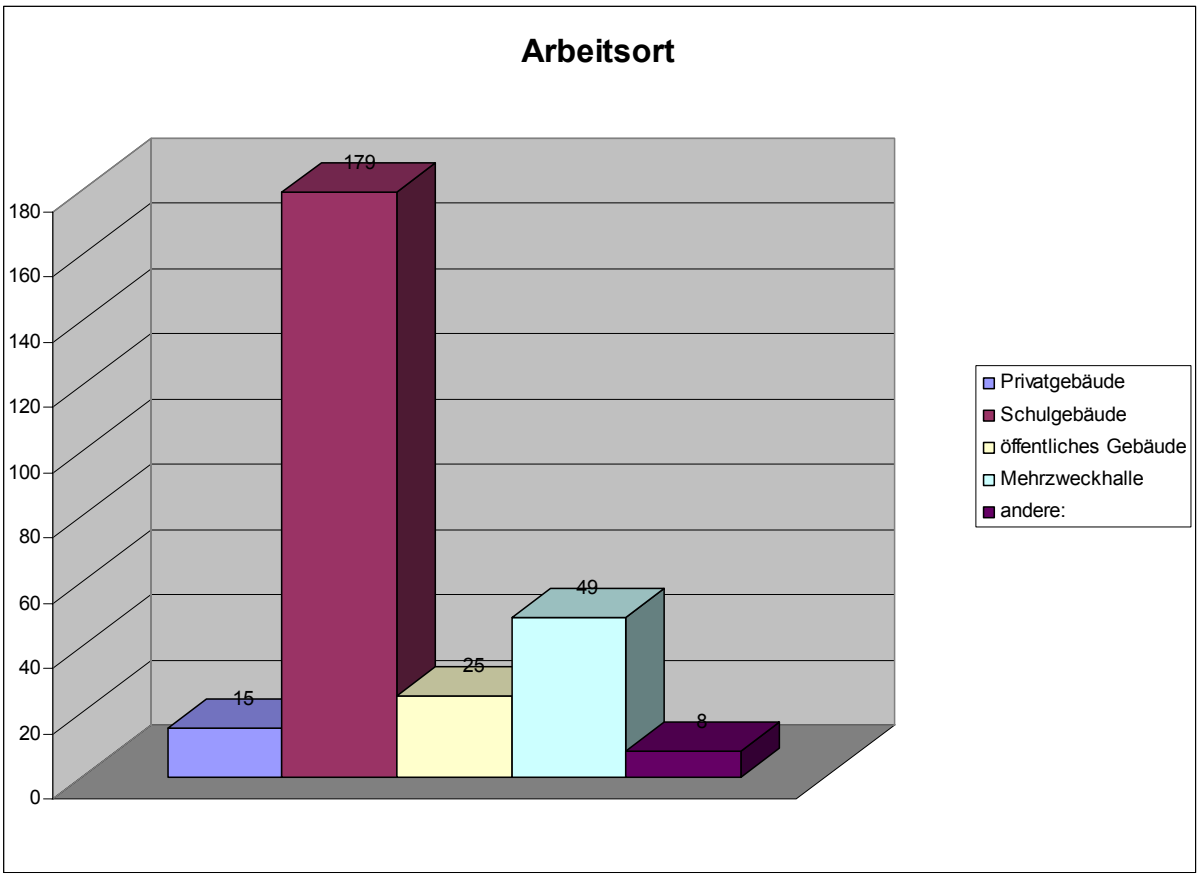
Bereits in der Vorbereitungsphase, wurde uns von Fachleuten gesagt, dass bei einer solchen Umfrage der Rücklauf bei höchstens 10% der Fragebogen liegen wird. Unsere Überraschung war natürlich riesig, als nach kurzer Zeit diese Marke übertroffen wurde. Von den 605 Fragebogen die verschickt wurden, konnten 213 Exemplare für die Auswertung entgegen genommen werden, was einem Rücklauf von ca. 35% entspricht. Für uns ist dieses Resultat höchsterfreulich und Herausforderung zugleich. Der Vorstand hat sich zum Ziel gesetzt die Präsentation möglichst kompakt zu gestalten und die Meinungen von den Fachleuten, Herr Martin Schwegler und Herr Michael Brunner, einfliessen zu lassen. Fragen die mit diesen vorliegenden Berichten nicht geklärt werden können, werden gerne an der HV vom 21. März 2009 in St. Peterzell, beantwortet. An dieser HV soll eine detaillierte Präsentation letzte Unklarheiten beseitigen.

Es hat sich gezeigt, dass sehr viele Mitglieder mit dem Verband im Grossen und Ganzen zufrieden sind. Bei der Auswertung wurde festgestellt, dass der Gedankenaustausch zwischen den Hauswart/innen einen sehr grossen Stellenwert einnimmt. Die grösste Plattform um Erfahrungen auszutauschen bilden wahrscheinlich die verschiedenen Weiterbildungstage.

Der Vorstand muss immer wieder Fragen von Verbandsmitgliedern beantworten, die mit Unzufriedenheit mit der Anstellung, zu tun haben. Es wird versucht diese Fragen mit den uns zu Verfügung stehenden Mitteln zu beantworten. Leider können nicht alle Probleme restlos geklärt werden, da die Richtlinien des Verbandes, nur Vorgaben sind und wenn das Arbeitsgesetz nicht verletzt wird, durch den Arbeitgeber nicht zwingend angewendet werden müssen. Die Zufriedenheit der Befragten ist im folgenden Diagramm ersichtlich.



Mit folgendem Diagramm wird ersichtlich, dass die meisten der Befragten in Schulanlagen tätig sind. Der Vorstand hat auf Grund verschiedener Bemerkungen auf den Fragebogen festgestellt, dass sich ein Teil der Befragten aus den restlichen Anstellungsgruppen nicht im Verband integriert fühlt. Unser Ziel ist es natürlich die Verbandstätigkeit so breit zu fächern, dass sich alle Hauswartinnen und Hauswarte angesprochen fühlen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir weiterhin ein breites Angebot an Weiterbildungskursen anbieten um auf diese Art alle Verbandsmitglieder anzusprechen.



Gestützt auf die Umfrage habe ich als Rechtsberater den Auftrag erhalten, einige Themen zu erklären. Ich versuche dies nachfolgend:

Vorbemerkung

Es gibt im Bereich Hauswartanstellung keine einheitliche Rechtsgrundlage, die für alle Gemeinden und Kantone in der Schweiz gelten würde. Die Gemeinden sind grundsätzlich autonom und geben sich häufig eigene Rechtsgrundlagen. Die Privatwirtschaft hat sich an das OR und das Arbeitsgesetz zu halten, aber beides lässt viel Spielraum für individuelle Abmachungen. Deshalb darf man nie von einem Fall X auf den Fall Y schliessen. Jede Situation ist immer wieder für sich selbst zu betrachten. Das macht es schwer, nachfolgend klare Aussagen zu machen.

Anstellungsgrundlagen

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann streitig sein, was jetzt genau Inhalt eines Arbeitsvertrages ist. Dabei haben wir die Problematik, dass für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft das Obligationenrecht gilt, für Arbeitnehmer des Staates hingegen in der Regel Sondergesetze wie Personalgesetz oder Personalreglement existieren. Manchmal wird in so einem Personalgesetz auch das OR für anwendbar erklärt.

Grundsätzlich ist es nicht nötig, für die Gültigkeit eines Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Vertrag abschliessen zu müssen. Das Problem ist dann einfach, dass viele Punkte nicht klar geregelt sind. Bei

mündlichen Verträgen verständigt man sich häufig über die ungefähre Art der Tätigkeit und die Lohnhöhe. Bei Putzpersonal, das im Stundenlohn angestellt ist, braucht es in der Regel nicht mehr. Wenn dann so eine Reinigungsaushilfe aber über Jahre beschäftigt wird, stellt sich dann plötzlich die Frage, ob sie bspw. auch Anspruch auf Dienstaltersgeschenke hat.

Deshalb ist grundsätzlich bei Anstellungen auf unbestimmte Zeit immer zu empfehlen, einen schriftlichen Anstellungsvertrag abzuschliessen. Dabei reicht es aber nicht, die Vereinbarung festzuhalten. Es ist auch sinnvoll und wichtig zu klären, welche Normen zur Anwendung kommen sollen. Es kann sein, dass eine Gemeinde ein rudimentäres Personalreglement hat, das gelten soll. Wenn dieses Reglement aber nicht alle Fragen klärt, muss man definieren, ob das kantonale Personalrecht anwendbar ist oder nicht. Denkbar wäre auch, das OR und das Arbeitsgesetz für anwendbar zu erklären.

Wenn nun bspw. die Richtlinien des Hauswarteverbandes zur Anwendung kommen sollen, muss dies ebenfalls im schriftlichen Vertrag ausdrücklich festgehalten sein. Im Kantons St. Gallen haben wir zudem ein Musterreglement, welches zwischen Hauswarteverband und dem Verband der Schulgemeinden ausgearbeitet wurde. Auch dieses Reglement gilt nicht automatisch, sondern muss im schriftlichen Vertrag für anwendbar erklärt werden.

Wenn nun nicht definiert wird, welche Gesetze und Reglemente auf das konkrete Anstellungsverhältnis anwendbar sein sollen, haben wir ein grösseres Problem: Wenn dann ein Arbeitnehmer behauptet, er hätte Anspruch auf das erwähnte Dienstaltersgeschenk, dann muss er auch eine Rechtsgrundlage dazu haben. Wenn in seinem Vertrag nichts dazu steht und nicht andere Normen, wo dies drinsteht, für ihn gelten, dann hat er Pech gehabt. Und die erwähnten Normen gelten halt häufig nicht automatisch.

Mehrarbeit ausserhalb des üblichen Pensums

Normalerweise vereinbaren die Parteien bei der Anstellung von Hauswarten ein Pflichtenheft. Daraus ergibt sich, welche Arbeiten ein Hauswart zu erledigen hat. In der Regel wird parallel dazu abgemacht, wie viele Stunden pro Woche gearbeitet werden soll. Wenn keine saubere Pensumsberechnung gemacht wird, dann ist häufig nicht so klar, welche Arbeiten nun noch im Rahmen der üblichen Arbeitszeit zu erledigen sind und welche nicht. Denn ein Pflichtenheft geht selten ins Detail.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer seinen ordentlichen Lohn für die Arbeit kriegt, die er normalerweise machen musste. Irgendwie pendelt sich das häufig ein. Wenn nun die Vorgesetzten kommen und Zusatzeinsätze verlangen, dann bedeutet dies in der Regel Überstunden. Überstunden sind dann zusätzlich entschädigen, wenn nicht im Vertrag oder in den Reglementen etwas anderes steht. Wollen die Vorgesetzten, dass bspw. Wochenendeinsätze halt unter der Woche kompensiert werden, müssten sie für diese Zeit eigentlich eine Ersatzperson einstellen oder dann klar sagen, welche andere Arbeiten, die im Pflichtenheft sind, nicht gemacht werden müssen. All das ist bei der Hauswartstätigkeit aber sehr schwierig, weil ja nicht alle für dieselbe Arbeit gleich lang haben und weil das Reinigen einmal mehr (Regen und Schnee) und einmal weniger (Sonne) zu tun geben kann.

Die sauberste Lösung wäre deshalb, wenn der Hauswart auch seine Arbeitszeiten genau aufschreibt und diese dann den Vorgesetzten immer wieder kommuniziert. Solange er auch mit Zusatzaufträgen im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit bleibt, ist diese entschädigungsfrei zu leisten. Arbeitet der Hauswart aber bei seinem normalen Pensum schon tendenziell mehr als vereinbart, dann sind Zusatzaufträge aus rechtlicher Sicht Überstunden und folglich entsprechend zu entschädigen.

Der erste Streitpunkt ist also, wieweit eine ausserordentliche Arbeit noch im Pflichtenheft inbegriffen ist. Wenn dies klar nicht der Fall ist, streitet man sich häufig, ob diese im Rahmen der üblichen Arbeitszeit noch geleistet werden kann, weil halt einfach etwas anderes nicht getan wird oder weil noch etwas Spielraum besteht. Ob dann auch Geld für diese Mehrarbeit geschuldet ist, kann man erst sagen, wenn man alle Vertragsgrundlagen konsultiert hat. Und diese können von Anstellung zu Anstellung variieren.

Fakt ist, dass man keine generellen Aussagen machen kann. Jeder Fall kann anders liegen, weil jede Gemeinde oder jeder Arbeitgeber frei ist, mit seinen Mitarbeitern gewisse Abmachungen zu treffen oder eigene Reglemente zu erstellen. Fakt ist auch, dass diese Reglemente und Abmachungen häufig für den Streitfall wenig taugen. Im Kanton St. Gallen haben wir mit der erwähnten Musterreglement dem versucht etwas Gegensteuer zu geben. Aber solange eine Gemeinde das Musterreglement nicht zur Anwendung erklärt, bleibt das Problem auch im Kanton St. Gallen bestehen.

Schwarzarbeit:

Von Schwarzarbeit spricht man gemeinhin, wenn Arbeitnehmer beschäftigt werden, ohne dass für sie die Sozialversicherungen und Steuern abgerechnet werden. Denn gestützt auf diverse Gesetze ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge auf dem ausbezahlten Lohn zu entrichten und diese teilweise vom Bruttolohn des Arbeitnehmers abzuziehen sowie bei gewissen ausländischen Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber verpflichtet, vom Lohn die Quellensteuer abzuziehen und dem Staat abzuliefern. Weil Schwarzarbeit zunehmend sich verbreitet, hat der Bund eine Kampagne gegen Schwarzarbeit gestartet (siehe unter www.keine-schwarzarbeit.ch). Schwarzarbeit gibt es nicht, wenn nicht der Arbeitnehmer dazu Hand bietet. Häufig macht er das, weil durch die fehlende Lohndeklaration gegenüber den Sozialversicherungen ihm niemand auf die schliche kommt, wenn er den erhaltenen Lohn selber nicht versteuert.

Das Bezahlen von Lohn ohne dass gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen, ist höchsten bei Löhnen unter CHF 2'000.– pro Jahr möglich, wobei es auch hier Ausnahmen gibt (Private Haushaltungen). Ansonsten ist es verboten und zieht Strafen nach sich.

Ebenfalls zu beachten ist, dass die Beschäftigung von Personen, welche direkt vom Hauswart bezahlt werden, dann Schwarzarbeit ist, wenn der Hauswart selbst nicht Selbständigerwerbender ist und die Sozialversicherungen mit der zuständigen Ausgleichskasse abrechnet. Ein angestellter Hauswart darf grundsätzlich nicht Personen im eigenen Namen beschäftigen – auch wenn diese weniger als CHF 2'000.– im Jahr verdienen. Denn wenn diese Person verunfallt, gibt es komplizierte rechtliche Fragen. Generell ist dies rechtlich nicht möglich – man kann nicht als unselbständiger Arbeitnehmer weitere Arbeitnehmer beschäftigen.

Aus Sicht der Arbeitnehmerschaft empfiehlt es sich nicht, bei Schwarzarbeit Hand zu bieten. Denn im Falle von Krankheit, Unfall oder gar Invalidität kann dies empfindliche finanzielle Einbussen bedeuten. Deshalb empfiehlt es sich auch nicht, unter dem Titel „Spesen“ Gelder anzunehmen, die nicht wirklich Spesenentschädigungen sind.

Kinderanstellung:

Die Frage, ob Jugendliche beschäftigt werden dürfen, ist im Arbeitgesetz (Art. 29 ff. ArG) und in der Jugendschutzverordnung geregelt. Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden, ausser bei Bestimmungen Voraussetzungen bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen und Botengängen. Wer als Arbeitgeber diese Vorschrift missachtet, der riskiert eine Strafe. Da die Landwirtschaft nicht unter das Arbeitsgesetz fällt, da leicht mehr Spielraum. Obwohl die öffentlichen Verwaltungen grundsätzlich nicht unter das Arbeitgesetz fallen, erklärt dieses die Vorschriften über den Gesundheitschutz auch für solche Betriebe für anwendbar. Daraus ist zu schliessen, dass die Jugendschutzverordnung auch für Gemeinden gilt.

RA lic. iur. Martin Schwegler

Willisauerstrasse 11

Postfach 50, 6122 Menznau

Tel 041 494 00 33

Fax 041 494 00 30