

# Mieten von Dienstwohnungen: Das ist zu beachten

## Was ist eine Dienstwohnung?

Eine Dienstwohnung ist ein Mietobjekt, die Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zur Verfügung stellen. Dadurch sollen Arbeitsabläufe verbessert und erleichtert werden. Typische Beispiele dafür sind Wohnungen für Angestellte in einem Altersheim, einer Fabrik oder Hauswart\*innen. Arbeitgebende sind also gleichzeitig Vermietende, während Arbeitnehmende zugleich Mietende sind.

## Vertrag mit miet- und arbeitsrechtlichen Elementen: gemischter oder gekoppelter Vertrag

Auch wenn sich Miet- wie Arbeitsverträge mündlich abschliessen lassen, wird in der Praxis meist die schriftliche Form gewählt. Diese können unterschiedlich ausgestaltet sein. Werden arbeitsrechtliche und mietrechtliche Elemente in einem einzigen Vertragsverhältnis kombiniert, spricht man von einem «gemischten Vertrag». Es kann aber auch sein, dass die Parteien zwei getrennte Verträge abschliessen, die gegenseitig aufeinander Bezug nehmen. Im Mietvertrag wird dann beispielsweise festgehalten, dieser ende automatisch mit Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Solche Verträge nennt man «verbundene» oder auch «gekoppelte Verträge».

## Ausgestaltung von «Lohn» und «Miete»

Auch das Verhältnis zwischen Lohn für geleistete Arbeit und dem Mietzins für die Überlassung der Wohnung kann in der Praxis sehr unterschiedlich sein. Das Arbeitspensum kann äusserts gering ausfallen oder aber einer Vollzeitbeschäftigung gleichkommen. In solchen Fällen übersteigt der Lohn den Mietwert der Wohnung deutlich.

## Mögliche Probleme

Bei Mietverträgen für Dienstwohnungen können sich arbeitsrechtliche und mietrechtliche Fragen überschneiden und so zu Problemen führen. Ist nur der arbeitsrechtliche oder nur der mietrechtliche Teil des Vertrages betroffen, beurteilt sich die Frage nach dem jeweiligen

Rechtsgebiet. So hat beispielsweise ein Streit um die Arbeitszeiten oder die Qualität der geleisteten Arbeit keinen Bezug zur mietrechtlichen Komponente des Vertrages. Die Frage beurteilt sich ausschliesslich nach arbeitsrechtlichen Regeln. Umgekehrt weist ein Konflikt über die Nebenkostenabrechnung keinen Bezug zur arbeitsrechtlichen Vertragsteil vor. Solche Fälle beurteilen sich deshalb nach mietrechtlichen Regeln.

Problematisch sind Fragen, die sich mietrechtlich und arbeitsrechtlich unterschiedlich beantworten lassen. Das ist beispielsweise bei einer Kündigung der Fall. Das Mietrecht kennt bezüglich der Kündigungsfristen und -formen sowie des Rechtsschutzes bessere Schutzbestimmungen als das Arbeitsrecht:

- Die Minimalfrist für die Kündigung einer Wohnung beträgt drei Monate;
- Vermietende müssen mit einem vom Kanton genehmigten Formular kündigen;
- Bei Familienwohnungen ist die Kündigung separat beiden Eheleuten oder eingetragenen Partner\*innen zuzustellen;
- Wird eine missbräuchliche Kündigung fristgerecht angefochten, hebt das Gericht diese auf und der Mietvertrag läuft weiter. Zudem wird ein Kündigungsschutz ausgelöst;
- Ist die Kündigung gültig, so kann das Mietverhältnis erstreckt werden;
- Auch in prozessrechtlicher Hinsicht ist der Schutz der Mietenden besser als im Arbeitsrecht;

Im Arbeitsrecht geht der Kündigungsschutz weniger weit:

- Die minimale Kündigungsfrist beläuft sich nach Ablauf der Probezeit auf einen Monat;
- Eine missbräuchliche Kündigung kann vom Gericht nicht aufgehoben werden, sondern löst unter Umständen nur eine Busse aus;
- Im Prozessrecht gelten für arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Vergleich zu gewöhnlichen zivilrechtlichen Streitigkeiten nur wenig abweichende Regeln;

## Kündigung der Dienstwohnung

Bei einer Kündigung ist die Frage, ob diese nach Arbeitsrecht oder nach Mietrecht beurteilt wird, von grosser Bedeutung.

Ein Mietverhältnis kann grundsätzlich weiterbestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn zwei separate Verträge bestehen. Allerdings ist es für beide Seiten möglich, jeweils auch den anderen Vertrag zu kündigen. Mietende bzw. Arbeitnehmende können die Kündigung des Mietvertrags in diesem Fall aber anfechten und/oder eine Erstreckung des Mietverhältnisses verlangen.

Gibt es nur einen einzigen Vertrag für das Miet- wie Arbeitsverhältnis, ist die Rechtslage nicht ganz klar. Das Bundesgericht macht sich die Sache relativ einfach. Es hatte folgenden Fall zu beurteilen (BGer 4A\_102/2013, 17.10.1013, E. 2.2.): Der Vermieter kündigte einer Hauswartin sowohl den Arbeitsvertrag als auch den Mietvertrag. Laut dem Bundesgericht sind die Kündigungsbestimmungen des überwiegenden Vertragselements zu berücksichtigen. Macht der Mietzins mehr aus als der Hauswartzins, muss die Vermieterschaft also die mietrechtlichen Kündigungsvorschriften beachten. Das heisst, es müsste auf einem amtlichen Formular gekündigt werden und die\*der Hauswart\*in hätte ein Anfechtungs- und Erstreckungsrecht. Ist der Lohn hingegen höher als der Mietzins, wäre das Arbeitsrecht massgebend. Die Folge: Mietrechtliche Schutzbestimmungen kommen nicht zur Anwendung.

Im erwähnten Fall unterlag die Kündigung des Vertrages mit einer zu 20% angestellten verheirateten Hauswartin den Regeln des Arbeitsrechts: Der monatliche Bruttolohn lag bei CHF 800, die monatliche Miete inklusive Nebenkosten aber bei nur CHF 640. Das hatte zur Folge, dass der Hauswartin sämtliche Schutzbestimmungen des sozialen Mietrechts entgingen. Sie könnte durch eine Anfechtung der Kündigung höchstens eine Entschädigung herausholen. Eine Aufhebung der Kündigung und eine Mieterstreckung wären nicht möglich.

Diese Rechtsprechung ist umstritten. In der Fachliteratur begegnet man zum Teil auch der Meinung, selbst bei Überwiegen des arbeitsrechtlichen Vertragselements seien auf jeden Fall die mietrechtlichen Kündigungsbestimmungen einzuhalten. Korrekterweise sollte bei Dienstwohnungsverträgen dem mietrechtlichen Element aufgrund seiner existenziellen Bedeutung immer der mietrechtlichen Komponente der Vorzug zukommen. Entsprechend müssen dann die mietrechtlichen Regeln angewendet werden (Roger Weber, in Basler Kommentar, Art. 253a/253b N 17 und 17a.). Der Mieterinnen- und Mieterverband teilt diese Auffassung.

Vorsichtige Vermietende bzw. Arbeitgebende werden also sowohl eine arbeitsrechtliche als auch eine mietrechtliche Kündigung aussprechen, wenn sie das Miet- und Arbeitsverhältnis mit Mietenden einer Dienstwohnung beenden wollen. Und die betroffenen Mietenden können in jedem Fall versuchen, die Kündigung der Wohnung anzufechten und/oder eine Mieterstreckung zu erlangen.

## Wie können sich Mietende einer Dienstwohnung wehren?

Sowohl arbeitsrechtliche als auch mietrechtliche Ansprüche von Mietenden einer Dienstwohnung lassen sich in einem einfachen und kostenlosen Verfahren durchsetzen. Dafür ist nicht unbedingt eine anwaltschaftliche Vertretung notwendig. Für mietrechtliche Streitigkeiten ist in erster Instanz die Mietschlichtungsbehörde, für arbeitsrechtliche das Arbeitsgericht zuständig. Aufgrund der Komplexität raten wir Ihnen, mit Ihrem regional zuständigen Mieterinnen- und Mieterverband in Kontakt zu treten. Ihr Mieterinnen- und Mieterverband vor Ort finden Sie hier: <https://www.mieterverband.ch/hilfe-von-fachleuten>

### Hotline des Mieterinnen- und Mieterverbands

0900 900800

CHF 4.40/Min.

werktags von 9-12:30 Uhr,

montags von 9-15:00 Uhr

Rechtsauskünfte durch spezialisierte Jurist\*innen