

gert, Überstunden zu leisten (LG für ZRS Wien, 23. September 1952, 44 Cg 208/52, 5505).

Die Beleidigung des Dienstgebers durch einen Angestellten ist auch dann ein Entlassungsgrund, wenn der Dienstgeber eine gleichartige schon früher einmal vorgefallene Beleidigung nicht zum Anlaß einer Entlassung genommen hat (LG für ZRS Wien, 7. Oktober 1952, 44 Cg 203/52, 5524).

Dagegen bildet es keinen Entlassungsgrund, wenn ein Angestellter eine von ihm gemachte Betriebserfindung zum Patent anmeldet, ehe er sie dem Dienstgeber mit dem Anbot, die Rechte aus der Anmeldung zu erwerben, mitteilt (OGH, 6. Mai 1952, 4 Ob 27/52, 5417); wenn ein Angestellter gegen seinen Dienstgeber eine begründete Anzeige wegen Steuerhinterziehung erstattet (ArbG Innsbruck, 18. Januar 1952, Cr 266/51, 5357); wenn ein Angestellter, der krank und arbeitsunfähig ist, ohne sich krank zu melden, vom Dienst fernbleibt, obgleich ihm der Antritt einesurlaubes ausdrücklich verweigert wurde (OGH, 29. April 1952, 4 Ob 29/52, 5403).

3. Hausbesorgerordnung

In der Frage der Zulässigkeit einer bei Abschluß des Dienstvertrages vom Hausbesorger zu zahlenden *Ablöse* hat der OGH seine bisherige Ansicht verlassen und im Hinblick auf die gegenwärtige Wohnungsnot und die geringfügigkeit des Reinigungsgeldes erklärt, daß das Verlangen einer Ablöse für die Überlassung eines Hausbesorgerpostens den guten Sitten widerspricht und eine Umgehung der zwingenden Vorschrift des § 6 HBO darstellt. Die Vereinbarung einer Ablöse ist daher gemäß § 879 ABGB nichtig; die geleistete Ablöse kann zurückgefordert werden (OGH, 18. September 1952, 3 Ob 547/52, 5502).

Der Anspruch auf *Reinigungsgeld* ist, soweit er sich gegen die Mietparteien richtet (§ 7 HBO), nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern vor dem ordentlichen Gericht geltend zu machen (LG für ZRS Wien, 31. Oktober 1952, 44 R 1251/52, 5549).

Das über das normale Reinigungsgeld hinausgehende *Entgelt* (§ 9 HBO), z. B. die *zusätzliche Entlohnung bei Ausmalung des Stiegenhauses*, ist nicht von den Parteien, sondern vom Hauseigentümer zu bezahlen. Das darauf gerichtete Begehren ist daher beim Arbeitsgericht einzubringen (LG für ZRS Wien, 18. Dezember 1952, 44 Cg 324/52, 5581). Nach der letztangeführten Entscheidung gebührt dem Hausbesorger die für die Ausmalung des Stiegenhauses und für die Erneuerung der Hoffassade gemäß dem vom Einigungsamt Wien festgesetzten Mindestlohntarif zustehende zusätzliche Entlohnung (zweifaches Reinigungsgeld) nicht nur einmal, sondern separat für jede dieser beiden Arbeiten, auch wenn sie in einem Zuge durchgeführt werden.

Das *Reinigungsgeld* ist, auch soweit es von den Parteien und nicht vom Hauseigentümer bezahlt wird, als Arbeitseinkommen im Sinne der Lohnpfändungsverordnung anzusehen und unterliegt daher den *Exekutionsbeschränkungen* dieser Verordnung (LG für ZRS Wien, 10. Juli 1952, 42 R 1250/52, 5464).

Die *Dienstwohnung* des Hausbesorgers bildet einen Teil seines Entgeltes, das ihm mit der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr gebührt. Eine eigene Aufkündigung der Hausbesorgerdienstwohnung ist daher im Gesetz nicht vorgesehen und muß vom Gericht als unzulässig zurückgewiesen werden (LG für ZRS Wien, 8. Dezember 1952, 44 R 1471/52, 5574).

Bei der Beurteilung, ob eine dem gekündigten Hausbesorger angebotene *Ersatzwohnung* entsprechend ist (§ 10, Abs. 4 HBO), kommt es auf die Zinshöhe der letzteren nicht an, weil ein Vergleich in dieser Beziehung mit der unentgeltlich zur Verfügung stehenden Dienstwohnung nicht möglich ist (LG für ZRS Wien, 2. September 1952, 44 Cg 180/52, 5486).

4. Nationalsozialistengesetz

In zahlreichen Fällen hatte sich der OGH mit Ansprüchen von Dienstnehmern zu befassen, die nach dem VG 1945 als *illegal entlassen* worden waren, auf Grund des NSG aber als *minderbelastet* eingestuft wurden. Hierbei wurden folgende Grundsätze entwickelt: Der Dienstgeber ist verpflichtet, die auf Grund des VG 1945 eingetretenen Entlassungen bei Vorliegen der Voraussetzungen des II. Hauptstückes, Abschnitt II, Z. 6 des NSG 1947 aufzuheben, ohne daß es hierzu eines Antrages oder einer Meldung zum Dienstantritt seitens des entlassenen Dienstnehmers bedarf. Das Dienstverhältnis lebt aber erst mit dem Zeitpunkt des Widerrufs und nicht schon ex lege mit dem Inkrafttreten des NSG wieder auf; jedoch gebühren dem Dienstnehmer seine Bezüge schon von letzterem Zeitpunkt an, und zwar, wenn der Widerruf nicht vorgenommen wurde, aus dem Titel des Schadenersatzes (OGH, 8. Januar 1952, 4 Ob 132/51, 5350; 6. Mai 1952, 4 Ob 92/51, 5413; 30. September 1952, 4 Ob 136/52, 5517). Die Entlassung des Widerrufs begründet jedoch keine Schadenersatzpflicht, wenn der Dienstnehmer sich nicht gemeldet hat und der Dienstgeber ohne sein Verschulden außer Stande war, die Anschrift in Erfahrung zu bringen (OGH, 28. Oktober 1952, 4 Ob 142/52, 5543).

Ein stillschweigender Verzicht des Dienstnehmers ist anzunehmen, wenn er mangels Widerrufs der Entlassung jahrelang untätig bleibt (OGH, 30. September 1952, 4 Ob 136/52, 5517). Dies gilt jedoch nicht, wenn er sich nach dem Inkrafttreten des NSG wenigstens einmal beim Dienstgeber gemeldet hat (OGH, 30. September 1952, 4 Ob 123/52, 5516⁷). Mit dem Wiederaufleben des Dienstverhältnisses durch Aufhebung der Entlassung wird auch eine früher bestandene Anwartschaft auf Abfertigung wieder wirksam; jedoch ist die Zeit zwischen der Entlassung und ihrer Aufhebung für die Bemessung ihrer Höhe nicht als Dienstzeit zu rechnen (LG für ZRS Wien, 9. Dezember 1952, 44 Cg 311/52, 5576).

Die Frage, welchen Einfluß eine durch Entschließung des *Bundespräsidenten* gewährte, aber nicht rückwirkend ausgesprochene *Ausnahme* von der Behandlung nach den Bestimmungen des § 18 lit. b VG 1947 hat, wurde vom OGH nicht einheitlich gelöst. Während er einmal die Ansicht vertritt, daß die Ausnahmebehandlung auf die Entlassung und deren Rechtsfolgen zurückwirkt, daß aber die Wirkungen der Behebung der Entlassung auf die Zeit nach der Entschließung beschränkt zu bleiben haben (OGH, 10. Juni 1952, 4 Ob 70/52, 5443), erklärt er in einer anderen Entscheidung, daß eine Gnadenentschließung, die nicht ausdrücklich rückwirkend erteilt wird, an der kraft Gesetzes eingetretenen Entlassung nichts mehr zu ändern vermag und nur Sühnefolgen behebt, die das Gesetz außer der Entlassung noch vorsieht (OGH, 25. November 1952, 4 Ob 89/52, 5565).

5. Arbeiterurlaubsgesetz

Die Frage, ob beim *Tod des Arbeiters* den Erben eine Abfindung nach § 7 ArbUrlG gebührt, wurde nach schwankenden Entscheidungen der Gerichte 1. und 2. Instanz (bejahend z. B. ArbG Leoben, 26. Mai 1952, Cr 49/52, 5428; KG Leoben, 11. Juli 1952, 1 Cg 15/52, 5470; verneinend z. B. LG für ZRS Wien, 14. Februar 1952, 44 Cg 10/52, 5372) vom OGH im positiven Sinne entschieden. Er begründet dies im wesentlichen damit, daß der Anspruch auf Urlaubsabfindung kraft Gesetzes mit Auflösung des Dienstverhältnisses entsteht, zufolge ausdrücklicher Bestimmung nur bei Austritt des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund entfällt und im Gegensatz zu dem Anspruch auf Urlaubsentschädigung, der nur einen in Geld umgewandelten Anspruch auf Urlaub darstellt, nicht höchstpersönlicher Natur ist (OGH, 11. November 1952, 4 Ob 159/52, 5557).

⁷) Diesen Grundsatz hat der OGH in der Entscheidung vom 3. Februar 1953, 4 Ob 17/53, wiederum aufgegeben.