

- bringen gehabt hätte, hohe Zeitguthaben erwirbt – andererseits sollten Erkrankungen und unfreiwillige Dienstverhinderungen nicht zur Entstehung von Zeitschulden führen;
- Regelungen über das Verhältnis des Verbrauchs der Ersatzruhe zur Gleitzeit;
 - allenfalls Regelungen für den Umgang mit der (elektronischen) Zeiterfassung;
 - Verpflichtung zum Abbau von Zeitsalden vor Beendigung des Dienstverhältnisses oder vor vorübergehenden Freistellungen, etwa wegen Karenzurlaubes oder Präsenz- bzw. Zivildienstes;
 - Befristung des Gleitzeitmodells bei erstmaliger Einführung.

Hausbesorgergesetz – aktuelle Probleme

VON DR. JOHANNES WINKLER*)

Es ist in letzter Zeit eine Tendenz bemerkbar, Hausbesorgerposten aus Kostengründen aufzulassen und die entsprechenden Arbeiten zur Gänze oder teilweise an Dienstleistungsfirmen auszulagern. Steht dem Hausbesorger eine Dienstwohnung zu (das ist immer dann der Fall, wenn der Hausbesorger nicht schriftlich auf eine solche verzichtet hat), so kann der Hauseigentümer laut Gesetz nur aus erheblichen Gründen kündigen. Solche Gründe sind entweder bestimmte Arten von Fehlverhalten des Hausbesorgers, Auflassung des Hausbesorgerpostens aus „erheblichem Grund“ sowie die Beschaffung einer Ersatzwohnung.

1. Auflassung des Hausbesorgerpostens

Das Gesetz nennt in § 18 Abs. 6 lit. d HBG zwar schlechthin die „Auflassung des Hausbesorgerpostens“ als Kündigungsgrund, es ist jedoch durch die Judikatur¹⁾ gesichert, daß für eine solche Auflassung „erhebliche Gründe“ vorliegen müssen. Das bloße Anstreben einer kostensparenden Lösung genügt den Anforderungen der Rechtsprechung nicht. Wenn die Arbeiten des Hausbesorgers auch nur in Teilbereichen entgeltlich an jemand anderen vergeben werden sollen, wird die Kündigung des Hausbesorgers (wenn sie allein auf die „Auflassung“ gestützt wird) wohl kaum Aussicht auf Erfolg haben. Damit die Geltendmachung dieses Kündigungsgrundes erfolgversprechend wird, wäre erforderlich, daß die gesamten Hausbesorgerarbeiten von den Wohnungseigentümern oder Mietern unentgeltlich übernommen werden, was oft nicht machbar ist. Größere Beachtung verdient daher der folgende Kündigungsgrund.

2. Beschaffung einer Ersatzwohnung

Diese Wohnung muß „den gesundheits-, bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen und zur Befriedigung des Wohnbedürfnisses des Hausbesorgers und der mit ihm im gemeinsamen Haushalt wohnenden Personen ausreichen“ (§ 18 Abs. 7 HBG). Zu den Fragen der Ersatzwohnung gibt es kaum jüngere höchstgerichtliche Entscheidungen. Das Anbieten einer Mietwohnung mit erschwinglichem Zins dürfte genügen.²⁾ Eine Entscheidung des OGH aus dem Jahr 1933³⁾ besagt, daß durch Belassung der bisherigen Hausbesorgerwohnung als Mietwohnung dem Erfordernis des hier behandelten Kündigungsgrundes nicht Genüge getan wird. Vieles spricht jedoch gegen diese alte Entscheidung. Eine kollektivvertragsfähige Körperschaft könnte diese offene Rechtsfrage in einem Verfahren gemäß § 54 Abs. 2 ASGG durch direkte Antragstellung beim Obersten Gerichtshof klären lassen. Es könnte dann das Problem beseitigt werden, daß im Rahmen von Vergleichen häufig die Belassung der bisherigen Dienstwohnung als Mietwohnung vereinbart wird, daß aber während der Dauer des Gerichtsverfahrens, das dem Vergleich vorangeht, sicherheitshalber eine andere Ersatzwohnung für den Hausbesorger quasi umsonst freigehalten werden muß. Die Ersatzwohnung muß nämlich auf Grund der Eventualmaxime (§ 22 Abs. 1 HBG) schon im Kündigungsschriftsatz, der das Verfahren einleitet, möglichst genau bezeichnet und angeboten werden.

*) Dr. Johannes Winkler ist Rechtsanwalt in Linz.

1) Vgl. OGH 1991, RdW 1992, 382; OGH 1996, ARD 4774/28/96; OGH 1997, ARD 4863/18/97.

2) Vgl. Tades, HausbesorgerG, 4. Aufl., E 161 ff. zu § 18 Abs. 7.

3) Vgl. NZ 1933, 211.