tensität, mit der der AN dem AG zur Verfügung stehe, mit höchstens 75% des einfachen Stundenlohnes abzugelten.

Das Erstger wies die Klage ab, da § 73 Abs 4 DOA hinsichtlich der Abgeltung durch die Außendienstzulage nicht sittenwidrig sei. Das BerGer bestätigte das Ersturteil.

Der OGH gab der Rev des Kl teilweise Folge.

**Entscheidungsgründe des OGH:**

Der OGH hat sich bereits mehrmals mit der Frage befaßt, ob und wie Reisezeiten des AN zu bezahlen sind. Wegen der umfassenden Regelungsmacht der Kollektivvertragsparteien bei Festsetzung der Überstundenentlohnung, wie sie vor der AZGNov BGBl 1971/238 bestanden hat, sind ältere Entscheidungen zu der hier zu lösenden Frage, ob die Regelung des § 73 Abs 4 DOA, wonach Überstundenentlohnung für außerhalb der Normalarbeitszeit gelegene Reisezeiten nicht gebührt, mit § 10 Abs 1 AZG vereinbar ist, nicht heranzuziehen (vgl *Klein,* in Strasser-FS, 131 sowie *Berger,* ZAS 1972, 225). Dies gilt insb von der Entscheidung Arb 8935 = öRdA 1972, 255 *(Klein)* = ZAS 1972, 223 *(Berger).*

Hingegen hatte der OGH in der gleichfalls § 73 Abs 4 DOA betreffenden Entscheidung Arb 9166 = ZAS 1974, 213 *(Rainer)* = öRdA 1975, 50 (*Dirschmied* aaO 44) erstmals zur Frage Stellung zu nehmen, ob § 73 Abs 4 DOA mit § 10 AZG idF BGBl 1971/238 in Widerspruch steht. Gegenstand dieser Entscheidung war die Bezahlung der Dienstreise eines bei der Salzburger GKK beschäftigten Angestellten, der in der Zeit vom 12. bis 15. 6. 1972 Erhebungen beim Zentralbesoldungsamt in Wien durchzuführen hatte, wobei An- und Abreise außerhalb der normalen Arbeitszeit lagen. In dieser Entscheidung wurde ausgesprochen, daß die Reise im Hinblick auf die geringere Inanspruchnahme durch den AG nicht der eigentlichen, vertraglich bedungenen Arbeitsleistung gleichgestellt werden könne. Für eine derartige nach ihrer Art die Intensität der vereinbarten Arbeitsleistung nicht erreichende Leistung könne auch eine geringere Entlohnung vereinbart werden als für die arbeitsvertraglich bedungene eigentliche Arbeitsleistung. Werde die Zeit des AN nicht so weit in Anspruch genommen, daß von einer eigentlichen Dienstleistung oder einer gleichwertigen Tätigkeit gesprochen werden könnte, dürfe für die betreffende Zeit ein geringeres Entgelt als für die eigentliche Arbeitsleistung, aber auch Unentgeltlichkeit vereinbart werden. Die Anwendung des § 10 AZG über den Überstundenzuschlag setze aber voraus, daß für die Arbeit, die als Überstundenleistung bezahlt werden solle, das normale Arbeitsentgelt (für die vertraglich bedungene Leistung) gebühre. Darüber hinaus sei der AN während der – offenbar in einem öffentlichen oder einem betriebseigenen, nicht vom AN gelenkten Verkehrsmittel zurückgelegten – Reise im Rahmen der gegebenen Möglichkeit nicht daran gehindert, eine Freizeitbeschäftigung (zB Lesen von Zeitungen oder Büchern) auszuüben oder eine private Arbeit zu verrichten.

In der Entscheidung Arb 10.356 = öRdA 1986/17 (*Grillberger,* auch aaO 265) = EvBl 1984/150 = JBl 1985, 309 = SZ 57/103 sprach der OGH aus, daß bei Fehlen einer entsprechenden einzel- oder kollektivvertraglichen Regelung ungeachtet der gegenüber der eigentlichen Arbeitsleistung regelmäßig geringeren Inanspruchnahme des AN Reisezeiten als Arbeitszeit zu entlohnen seien. Es sei Sache des AG, mit AN, die er zu Dienstreisen heranzuziehen beabsichtige, eine der Intensität ihrer dadurch bewirkten Inanspruchnahme entsprechende Vereinbarung über die Abgeltung der reinen Reisezeiten zu treffen. Soweit die Reisetätigkeit aber **zum ständigen Aufgabenkreis** eines AN gehöre, wie etwa bei einem Monteur, der zur Durchführung von Servicearbeiten von Kundschaft zu Kundschaft fahre, sei Reisezeit ohnehin stets „Arbeitszeit im engeren Sinn".

Geht man davon aus, daß der Kl im Durchschnitt dreimal wöchentlich Außendiensttätigkeiten in der gesamten Steiermark zu verrichten hatte, dann gehörte die Reisetätigkeit zu seinem ständigen Aufgabenkreis im vorerwähnten Sinn und bildete damit einen Teil der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Die Reisezeit ist im Falle des Kl daher als Arbeitszeit im engeren Sinn (Vollarbeitszeit) zu werten. Die gegenständlichen, außerhalb der Normalarbeitszeit verbrachten Reisezeiten sind daher – gleichgültig, ob der Kl die Fahrt mit dem eigenen PKW oder mit dem von einem Chauffeur gelenkten PKW seines AG zurücklegte – nach der zwingenden und daher die für den AN ungünstigere Regelung des § 73 Abs 4 DOA verdrängenden Bestimmung des § 10 Abs 1 AZG (vgl *Strasser* in *Floretta–Strasser,* ArbVG-Komm 39) mit dem Normallohn zuzüglich Überstundenzuschlag zu honorieren. Auf das dem Kl demnach für die Reisetätigkeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührende Überstundenentgelt in der außer Streit stehenden Höhe von S 72.692,37 ist aber die für die Außendiensttätigkeit gewährte, nicht als Aufwandsersatz, sondern als Entgelt zu qualifizierende Außendienstzulage von S 64.084,– in Abzug zu bringen, sodaß dem Kl lediglich die Differenz zuzuerkennen ist. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß vom Kl nicht einmal behauptet wurde, die von der beklP ins Treffen geführte Außendienstzulage werde für die ohnehin mit dem Normallohn ausreichend abgegoltene Reisezeit während der Normalarbeitszeit gewährt.

## 15

**§ 879 ABGB (§§ 10, 11 AngG)** – *Vereinbarter Verlust noch nicht fälliger Provisionen bei Dienstgeberkündigung sittenwidrig*

**1. Dem Angestellten gebührt im Zweifel Provision für alle Geschäfte, die durch seine Tätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen der Kundschaft und dem AG zustande gekommen sind. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses läßt demnach den Konnex zwischen der vollbrachten Arbeitsleistung und dem Erwerb des Anspruches auf Provision unberührt.**

**2. Ungeachtet der dispositiven Natur der § 10 Abs 1 bis 4 und § 11 AngG sind Vereinbarungen, wonach der AN nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf die während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bereits erworbenen, aber noch nicht fällig gewesenen Provisionen hat, sittenwidrig.**

**3. Dies gilt für den Entfall eines Anspruches auf Folgeprovision – zB bei der Vermittlung längerfristiger Miet- und Versicherungsverträge – jedenfalls dann, wenn durch die Folgeprovision allein der einheitliche Vermittlungserfolg und nicht etwa eine nachfolgende Betreuungstätigkeit abgegolten wird.**

**4. Ein grobes Mißverhältnis zwischen den durch die Handlung verletzten und den durch sie geförderten Interessen ist dann gegeben, wenn der Entfall des Provisionsanspruches bei der durch DG-Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt, weil eine Vereinbarung, derzufolge der AG durch Ausspruch einer Kündigung den Anspruch des AN auf bereits verdientes Entgelt vernichten kann, sittenwidrig ist.**

OGH 19. 6. 1991, 9 Ob A 94/91; OLG Graz 9. 1. 1991, 8 Ra 111/90; LG Graz 20. 8. 1990, 33 Cga 76/89.

Der Kl war bei der beklP bis 31. 5. 1989 als Angestellter im Außendienst beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung des Arbeitgebers.

Mit Wirkung vom 1. 1. 1985 galt für die Provision folgende Vereinbarung (Beilage B zum Dienstvertrag):

1. Kaufgeschäfte

Für alle in Ihrem Vertretungsgebiet hereingebrachten Kaufgeschäfte erhalten Sie eine Gesamtprovision (Grund- und Zusatzprovision) laut Beilage D.

1. 1. Grundprovision für Kaufgeschäfte

Die Bemessungsgrundlage für die Grundprovision ist die Hälfte der Nettoauftragssumme laut Auftragseingang.

1.2. Gesamtprovision für Kaufgeschäfte

Die Bemessungsgrundlage für die Gesamtprovision ist der Nettofakturenbetrag des betreffenden Kaufgeschäftes.

1.3. Die Gesamtprovision abzüglich der Grundprovision ergibt die Zusatzprovision für Kaufgeschäfte.

2. Mietgeschäfte

Für alle in Ihrem Vertretungsgebiet hereingebrachten Mietgeschäfte erhalten Sie eine Provision laut Beilage D.

2.1. Ermittlung der Provision für Mietgeschäfte

Die Bemessungsgrundlage der Provision für Mietgeschäfte ist der jeweilige Nettofakturenbetrag der betreffenden Mietvorschreibung.

6. Anspruch

Der Provisionsanspruch entsteht nach Maßgabe der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages zu dem Zeitpunkt, in dem ein provisionspflichtiges Geschäft hereingebracht, der zuständigen Niederlassungs und Verkaufsleitung vorgelegt, von uns angenommen und/oder firmenmäßig schriftlich bestätigt wurde.

... Es steht uns jederzeit frei, von abgeschlossenen Lieferverträgen zurückzutreten, ohne daß ein Provisionsanspruch für Sie entsteht. Ein eventuell entstandener Provisionsanspruch erlischt in diesem Falle, ohne Recht auf einen Ausfallbetrag und sonstige Entschädigung (§ 11 Abs. 3 des Ang. Ges.).

Sofern Kauf- oder Mietgeschäfte nicht ausschließlich aufgrund Ihrer Akquisitionstätigkeit zustande gekommen sind, wird die Provision entsprechend dem Umfang der von uns oder von Dritten gewährten Verkaufsunterstützung gekürzt.

7. Fälligkeit

Die Gesamtprovision ist fällig zu dem Zeitpunkt, in dem mindestens 90% des Betrages eingegangen sind, der dem Kunden im einzelnen Geschäftsfall zur Zahlung angelastet wurde.

8. Abrechnung

Ohne Präjudiz und Bindung auf die hinsichtlich des Provisionsanspruches und der Fälligkeit getroffenen Vereinbarungen wird zur Vereinfachung der Provisionsabrechnung folgendes festgelegt:

8.1. Grundprovision für Kaufgeschäfte

Die Ihnen nach Maßgabe der übrigen Bestimmungen des Vertrages zustehende Grundprovision für Kaufgeschäfte wird von der maßgeblichen Bemessungsgrundlage errechnet und mit Ende des Folgemonats nach Auftragseingang, spätestens am Beginn des vierten Monates nach Auftragseingang gutgeschrieben bzw. ausbezahlt.

8.2. Gesamtprovision für Kaufgeschäfte sowie Provision für Mietgeschäfte

Die Ihnen nach Maßgabe der übrigen Bestimmungen des Vertrages zustehende Provision wird von den in dem jeweiligen Monat gelegten Fakturen errechnet und mit Ende des Folgemonats nach Fakturierung, spätestens am Beginn des vierten Monates nach Fakturierung gutgeschrieben bzw. ausbezahlt.

Es sind daher nachträglich eintretende Ausfälle und sonstige Erlösminderungen bei der jeweils darauffolgenden Abrechnung in Abzug zu bringen. Demnach ist eine auch bereits ausbezahlte Provision rückzuvergüten, wenn der Zahlungseingang aus den einzelnen Geschäften, wie oben erwähnt, nicht mindestens 90% erreicht.

9. Auslaufbestimmungen

Für Geschäftsfälle, die von Ihnen bearbeitet wurden und die bis zum Zeitpunkt der Beendigung Ihres Dienstverhältnisses zu keiner Auftragserteilung durch den Kunden geführt haben, steht Ihnen kein Provisionsanspruch zu.

Für Kaufgeschäfte, die von Ihnen bearbeitet wurden und die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses zu einer Auftragserteilung durch den Kunden geführt haben, steht Ihnen die Grundprovision nach Maßgabe der übrigen Bestimmungen des Vertrages zu.

Für Geschäftsfälle, die von Ihnen bearbeitet wurden und die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht vollständig abgewickelt sind, steht Ihnen kein weiterer Provisionsanspruch zu.

Unter ‚noch nicht vollständig abgewickelt' sind solche Geschäftsfälle zu verstehen, bei denen

1) der Auftrag erteilt; von uns angenommen und/oder firmenmäßig schriftlich bestätigt und die Lieferung jedoch noch nicht durchgeführt wurde,

2) die Lieferung ausgeführt, die Zahlungen von mindestens 90% jedoch noch nicht eingegangen sind, d. h. also, der Provisionsanspruch an sich wohl entstanden, die Fälligkeit jedoch noch nicht eingetreten ist.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zufolge Erreichung der Altersgrenze werden erst in Zukunft fällig werdende Provisionsansprüche für bereits abgeschlossene Mietgeschäfte in Form einer einmaligen Provisionszahlung auf Basis der halben Restlaufzeit des Mietvertrages abgegolten."

In Beilage D zum Dienstvertrag heißt es unter anderem:

„1. Provision für Kauf- und Mietgeschäfte

Die Grund- und Zusatzprovision für Kaufgeschäfte sowie die Provision für Mietgeschäfte beträgt 2,5% ..."

Vor dieser Regelung stand dem Kl nach den Auslaufbestimmungen für die bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht vollständig abgewickelten Kauf-, Miet- und Wartungsgeschäfte die Hälfte der Provision zu.

Die Vertragsänderung (zum 1. 1. 1985) wurde von der beklP dem Kl und den übrigen im Vertrieb beschäftigten Mitarbeitern gegen Ende des Jahres 1984 bei Verkaufsmeetings kurz dargestellt bzw interpretiert und danach mit dem Ersuchen um Unterfertigung zum Zeichen der Zustimmung übersendet. Der Kl hat die ihm von der beklP übersandten Urkunden unterfertigt.

Mit Wirkung ab 1. 1. 1988 wurden – unter gleichzeitiger Erhöhung der Prämie für die Erreichung der Umsatzvorgabe – die Provisionen für Kauf- und Mietgeschäfte auf 2% herabgesetzt.

Die Nachbetreuung der Mietkunden der beklP durch die Außendienstmitarbeiter dient ausschließlich der Akquisition weiterer Geschäfte (Verkauf von Zusatzgeräten zu den vermieteten Anlagen oder Abschluß weiterer Verträge, etwa für Geräte neuerer Bauart). Die Nachbetreuung der Mietkunden des Kl nach seinem Ausscheiden obliegt den bei der beklP verbliebenen Mitarbeitern, die hiefür auch Provision erhalten.

Der Kl begehrt die Feststellung, daß ihm der Provisionsanspruch aus den im Rahmen des Dienstverhältnisses abgeschlossenen Mietgeschäften im vollen Umfang, in eventu im Ausmaß von 50%, auch über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus zustehe. Die Provisionen hätten einen Großteil seines Einkommens gebildet, wobei er vor allem Mietgeschäfte akquiriert habe. Die Mietverträge würden auf zehn Jahre abgeschlossen und die Provision werde von den jeweils eingegangenen Monatsmieten berechnet. Aus den monatlichen Mieteingängen des vom Kl akquirierten Kundenstockes seien mit Stichtag 31. 1. 1989 in den nächsten zehn Jahren Provisionseingänge für den Kl von S 1,078.450,– zu erwarten gewesen. Die beklP vertrete die Auffassung, sie habe infolge der von ihr ausgesprochenen Kündigung diesen Betrag nicht mehr zu zahlen. Die unklaren, von der beklP stammenden Auslaufbestimmungen, wonach dem AN für die bei seinem Ausscheiden noch nicht vollständig abgewickelten Geschäftsfälle kein weiterer Provisionsanspruch zustehe, seien nur auf Kaufgeschäfte, nicht aber auf die für den Kl wesentlichen Mietgeschäfte zu beziehen. Hinsichtlich der Mietgeschäfte sei keine Vereinbarung über den Entfall des Provisionsanspruches bei Beendigung des Dienstverhältnisses getroffen, sondern nur vereinbart worden, daß das Erreichen der Altersgrenze die in Zukunft fällig werdenden Provisionsansprüche für bereits abgeschlossene Mietgeschäfte in Form einer einmaligen Provisionszahlung auf Basis der halben Restlaufzeit des Mietvertrages abgegolten werden sollten. Nach der vorangehenden Regelung sei bezüglich aller Geschäfte vereinbart gewesen, daß für bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht vollständig abgewickelte Geschäfte die halbe Provision zustehe.

Bei Abschluß der neuen Vereinbarung sei der beklP entweder ein Redaktionsversehen unterlaufen oder sei der Kl von der beklP „hineingelegt" worden. Schließlich sei die Vereinbarung, wonach die beklP den Kl durch Kündigung um die Früchte seiner Arbeit bringen könne, sittenwidrig.

Das Erstger wies das Klagebegehren ab. Nach dem klaren Wortlaut der zwischen den Streitteilen für den Zeitraum ab 1. 1. 1985 getroffenen Vereinbarung habe der Kl keinen Anspruch auf Provision für die erst nach Beendigung seines Dienstverhältnisses eingegangenen Mietzahlungen, weil unter noch nicht vollständig abgewickelten Geschäftsfällen auch jene Geschäfte zu verstehen seien, bei denen die Lieferung bereits ausgeführt, die Zahlungen von mindestens 90% aber noch nicht eingegangen seien. Da die Bestimmungen der §§ 10ff AngG über den Provisionsanspruch nicht zwingend seien, sei es zulässig, den Anspruch auf Folgeprovisionen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Das BerGer teilte die Rechtsauffassung des Erstger. Abs 3 der ab 1. 1. 1985 gültigen Auslaufbestimmungen, in dem im Gegensatz zum vorangehenden Absatz ganz allgemein von „Geschäftsfällen" die Rede sei, betreffe auch Mietgeschäfte. Die Einschränkung von Folgeprovisionen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses sei zulässig; durch den Entfall der Folgeprovision sei der Kl nicht gröblich benachteiligt im Sinne des § 879 Abs 3 ABGB, weil auch die Betreuungsverpflichtung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses weggefallen sei.

Der OGH gab der Revision des Kl statt.

**Entscheidungsgründe des OGH:**

Soweit sich der Revisionswerber gegen die Auslegung der getroffenen Provisionsvereinbarung wendet, ist er auf die zutreffende Begründung des Berufungsurteils zu verweisen (§ 48 ASGG).

Es verbleibt daher zu prüfen, ob die Vereinbarung über den Entfall der Provisionen für künftige Eingänge aus den vom Kl während des aufrechten Arbeitsverhältnisses akquirierten Mietverträgen sittenwidrig ist. Wie der OGH in der E SZ 59/44 = Arb 10.501 (im gleichen Sinne Arb 10.613) ausgesprochen hat, gebührt dem Angestellten im Zweifel Provision für alle Geschäfte, die durch seine Tätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen der Kundschaft und dem AG zustande gekommen sind. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses läßt demnach den Konnex zwischen der vollbrachten Arbeitsleistung und dem Erwerb des Anspruches auf Provision unberührt. Wenngleich die Regelungen der § 10 Abs 1 bis 4 und § 11 AngG über den Provisionsanspruch dispositiv sind (lediglich § 10 Abs 5 AngG ist in § 40 AngG genannt; darüber hinaus finden sich in den Regelungen selbst gegen zwingendes Recht sprechende Formulierungen wie „mangels Vereinbarung" oder „im Zweifel"), werden Vereinbarungen, wonach der AN nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf die während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bereits erworbenen, aber noch nicht fällig gewesenen Provisionen hat, als sittenwidrig erachtet (siehe *Martinek–Schwarz*, AngG[6], 285 unter Berufung auf eine zweitinstanzliche Entscheidung).

Das Problem der Folgeprovisionen stellte sich bisher vor allem im Bereich der Vermittlung von Versicherungsverträgen, für die in der Regel neben einer mit einem bestimmten Prozentsatz der Erstprämie bemessenen Abschlußprovision ein bestimmter Prozentsatz der Folgeprämien als Folgeprovision gebührt. Zu dieser Problematik hat – soweit überblickbar – in erster Linie *Auer* in seiner Abhandlung „Zur rechtlichen Situation der Versicherungsvertretung in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Ansprüche nach Beendigung des Vertretungsverhältnisses", öRdA 1975, 21 ff Stellung genommen. Wurde die durch die Folgeprovision zu vergütende Leistung – die erfolgreiche Vertragsvermittlung – während des aufrechten Agenturverhältnisses erbracht, ist damit der Anspruch auf die gesamte Provision entstanden, hinsichtlich der Folgeprovisionen allerdings aufschiebend bedingt durch das Ausführungserfordernis der Prämienzahlung. Es spreche daher allen Forderungen der Gerechtigkeit und Billigkeit Hohn, wenn ein Versicherer sich seiner Vermittlungsprovisionsschulden für vielleicht langfristige Verträge dadurch entledigen könne, daß er dem Versicherungsvertreter kündigt (siehe *Auer* aaO 31; *Bruck-Möller*, VersVG[8] I vor §§ 42 bis 48 Rz 271).

Es ist daher noch zu prüfen, ob der Vorausverzicht auf den nach dispositivem Recht durch die erfolgreiche Vermittlung von Vertragsabschlüssen erworbenen Anspruch auf Folgeprovision gegen die guten Sitten verstößt. Fehlt ein gesetzliches Verbot, setzt die Sittenwidrigkeit offenbare Widerrechtlichkeit voraus. Die vorzunehmende Interessenabwägung muß eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen oder – bei einer Interessenkollision – ein grobes Mißverhältnis zwischen den durch die Handlung verletzten und den durch sie geförderten Interessen ergeben (*Gschnitzer* in Klang[2] IV/1, 183; *Koziol–Welser*[8] I 139; JBl 1972, 200). Zieht man in Betracht, daß die erfolgsorientierte Provisionsgewährung das Ziel verfolgt, den AN zu einer höheren Leistung anzuspornen und seine Motivation zu einem besonderen Einsatz zu unterstützen und berücksichtigt man den das Arbeitsrecht beherrschenden Grundsatz des Schutzes des persönlich abhängigen AN, dann bewirkt eine Vereinbarung, derzufolge der AG durch Ausspruch einer Kündigung den Anspruch des AN auf bereits verdientes Entgelt vernichten kann, eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen des AN, so daß die Voraussetzungen für die Bejahung der Sittenwidrigkeit erfüllt sind (siehe ZAS 1991, 60 *[Adamovich]*; RdW 1990, 413 = ecolex 1990, 567; *Auer* aaO 34).

Nach den für den OGH bindenden Feststellungen der Vorinstanzen, wonach sich die Betreuung der Mietkunden in der Akquisition weiterer, wiederum mit Provisionsansprüchen verbundener Geschäfte erschöpfte, gebührten die Folgeprovisionen aus den vermittelten Mietverträgen ausschließlich für den einmaligen und einheitlichen Vermittlungserfolg. Der Vorausverzicht auf diese durch die Vermittlungstätigkeit des Kl bereits erworbenen Entgeltansprüche auch für den Fall der Kündigung durch die beklP war daher wegen Verstoßes gegen die guten Sitten gemäß § 879 Abs 1 ABGB unwirksam. Abschließend sei bemerkt, daß die beklP nicht einmal behauptet hat, der Kl habe bei Aufnahme seiner Außendiensttätigkeit einen gleichwertigen, nicht von ihm akquirierten Mietvertragsbestand übernommen und daraus Folgeprovision erhalten.

**Kommentar:**

**I. Die Judikaturentwicklung**

Begründungsstil und Ergebnis der Entscheidung können nicht unwidersprochen bleiben.

Das vorliegende (bereits veröffentlichte: öRdA 1992, 134ff mit Anm v *Kerschner* = RdW 1992, 83f) Erk markiert einen weiteren Punkt auf dem vom arbeitsrechtlichen Senat des OGH seit ein paar Jahren eingeschlagenen Weg bei der Beurteilung von vertraglichen Gestal-

tungen freiwilliger Leistungen des AG. Dieser – nach Meinung des Verf in eine falsche Richtung führende – Weg begann – schon vor Inkrafttreten des BPG – mit einigen E zur Betriebspension, wo der OGH aus einem von ihm gleichsam dogmenhaft verkündeten, jedoch nicht näher hinterfragten und insb nicht in bezug auf den Einzelfall untersuchten und abgestuften **Entgeltcharakter** betrieblicher Pensionsleistungen eine weitestgehende Einengung der Gestaltungsfreiheit ableitete (vgl OGH öRdA 1990, 122ff mit Anm v *Runggaldier* = JBl 1988, 467ff mit Anm v *Pfersmann* = ZAS 1989, 58ff mit Anm v *Kerschner;* OGH ZAS 1989, 171 ff mit Anm v *Binder;* OGH JBl 1989, 401 f = RdW 1988, 457 f; kritisch dazu *Runggaldier,* öRdA 1990, 126 f; *Runggaldier–G. Schima,* Die Rechtsstellung von Führungskräften, 164, 204f).

Der nächste Schritt bestand darin, daß das Höchstgericht Vereinbarungen über die Gewährung einer Gewinnbeteiligung (Tantieme, Bonus) als **sittenwidrig** und gegen § 16 AngG verstoßend qualifizierte, denen zufolge der Anspruch ab Beginn des Jahres des Ausscheidens des AN aus dem Unternehmen des AG entfällt. Begründet wurde diese Auffassung – abgesehen von einem behaupteten Verstoß gegen § 16 AngG – damit, daß dem AG mittels einer solchen Vereinbarung das – durch Kündigung ausübbare – einseitige Recht der Beseitigung eines **„bereits entstandenen Gewinnbeteiligungsanspruches"** eingeräumt werde (vgl OGH ARD 4137/15/90 = WBl 1990, 143f = ZAS 1991, 60ff mit abl Anm v *Adamovic;* OGH öRdA 1990, 144; kritisch *Runggaldier–G. Schima,* Führungskräfte, 135 f; generell abl *Adamovic,* Zur Sittenwidrigkeit von Entgeltvereinbarungen, ZAS 1991, 153 ff).

Entbehrten die in den oben zitierten E gemachten – wenngleich zu schematischen und dogmatisch, nicht hinterfragten – Ausführungen des OGH zumindest im Kern nicht der Berechtigung, weil zB für das vom OGH vertretene Aliquotierungsgebot bei Gewinnbeteiligungen im Falle des Ausscheidens eines AN vor Beendigung eines Gewinnbeteiligungszeitraumes tatsächlich das – freilich mehr „moralische" als juristisch bestechende – Argument spricht, daß idR eine (durchaus teilbare) Gegenleistung für den Beitrag des AN zum Erfolg in einem Geschäftsjahr und nicht für die **Vollendung** des Geschäftsjahres im aufrechten Dienstverhältnis vorliegt, so überträgt der OGH in der gegenständlichen E die in den oben erwähnten Erk geäußerten und schon dort fragwürdigen Thesen auf eine Problematik, auf die diese **überhaupt nicht passen.**

Daß der OGH sich dabei auf eine zweitinstanzliche E aus dem Jahr 1963 (!) stützt, eine eigene, ganz junge und (teilweise) gegenteilige E jedoch nicht einmal erwähnt, fügt sich in das Gesamtbild der Entscheidung.

## II. Das Problem

Vergegenwärtigen wir uns die im Prinzip simple, vom OGH jedoch abstrakt-thesenhaft verhüllte Problematik noch einmal. Vereinfacht ausgedrückt, lautet die Aussage des OGH folgendermaßen: Obwohl es keinen zwingenden gesetzlichen Anspruch des Angestellten auf Zahlung einer Provision für vermittelte bzw abgeschlossene Geschäfte **an sich** gibt, sind Vereinbarungen unzulässig und **sittenwidrig,** denen zufolge der (mit der Vermittlung längerfristiger Dauerschuldverhältnisse betraute) Angestellte ab dem Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, insb im Falle der Dienstgeberkündigung, keinen Anspruch auf Provision aus den aufgrund der bei aufrechtem Bestand des Dienstverhältnisses vermittelten Verträge eingehenden Folgezahlungen besitzt.

Man muß sich die Tragweite dieser Aussage einmal vor Augen halten: Noch niemals wurde bestritten, daß es – vorbehaltlich kollektivvertraglicher Sondervorschriften – auch im Dienstvertrag eines ausschließlich mit der Vermittlung bzw dem Abschluß von Geschäften (zB Miet- oder Versicherungsverträgen, aber selbstverständlich auch Kaufverträgen etc) betrauten Angestellten **zulässig** ist, ein festes Gehalt vorzusehen, dh eine rein **zeitbezogene** Entlohnung zu vereinbaren, deren Höhe allenfalls infolge geleisteter Überstunden von Monat zu Monat schwankt.

In der Natur einer derartigen – insgesamt in Österreich nach wie vor die bei weitem überwiegende Entgeltform darstellenden – Vereinbarung liegt es, daß mit der rechtlichen Beendigung des Dienstverhältnisses der **Entgeltanspruch erlischt** – gleichgültig, ob die Beendigung durch AG-Kündigung oder auf sonst eine (rechtmäßige) Weise herbeigeführt wurde.

Nur für den Fall, daß die Vertragspartner die Gewährung einer Provision vereinbart und **nichts Abweichendes geregelt** haben, enthalten die §§ 10, 11 AngG – abgesehen von der zwingenden Vorschrift des § 10 Abs 5 bestimmte Regelungen.

## III. Die Unterscheidung von Dauer- und Zielschuldverhältnissen

Bei der vom OGH unter Berufung auf seine Vorjudikatur gemachten Aussage, dem Angestellten gebühre „im Zweifel Provision für alle Geschäfte, die durch seine Tätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen der Kundschaft und dem AG zustande gekommen sind", wird nicht deutlich, ob das Höchstgericht dabei eine (dispositive) Gesetzesvorschrift (und gegebenenfalls welche) vor Augen hat. Am ehesten müßte dies § 11 Abs 1 AngG sein, der zwar nur den Abschluß sogenannter „Direktgeschäfte" regelt, aus dem mE aber im Wege eines Größenschlusses abzuleiten ist, daß für die sogar unter unmittelbarer Mitwirkung des Angestellten zustande gekommenen Geschäfte diesem eine Provision dann gebührt, wenn das Geschäft während der Dauer des Dienstverhältnisses abgeschlossen wurde.

Dies alles gilt jedoch – wie gesagt – nur „im Zweifel". Selbst eine Zweifelsregelung fehlt jedoch, sieht man von § 10 Abs 3 AngG ab, hinsichtlich der Bestimmung der **Provisionsbasis** bzw der **Höhe und Berechnung der Provision** im allgemeinen. Auch aus § 10 Abs 3 AngG folgt aber nicht einmal ein dispositiver Rechtssatz des Inhalts, daß der Angestellte Anspruch auf Provision von **jeder** eingehenden Zahlung besitzt. § 10 Abs 3 AngG ist mE vielmehr als bloße **Fälligkeitsregel** zu interpretieren (ähnlich offenbar auch der OGH in Arb 10.816).

Dies führt zu der – für das richtige Verständnis der in der gegenständlichen E beurteilten Problematik bedeutsamen – **Unterscheidung zwischen der Vermittlung von Ziel- und jener von Dauerschuldverhältnissen** bzw zwischen solchen Geschäften, deren Erfüllung durch den Kunden nur in **einer** Zahlung besteht, und jenen, wo der Kunde **wiederkehrende finanzielle Leistungen** erbringt.

Ist der Angestellte mit der Vermittlung längerfristiger Dauerschuldverhältnisse betraut, ergibt sich bei einer Provisionsvereinbarung, die mit **jeder** Zahlung des Kunden eine Provisionszahlung auslöst, gleichsam automatisch das Problem, daß der AN uU viele Jahre nach seinem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis Zahlungen aus diesem bezieht. Dem entgegenzuwirken liegt – und damit ist gewissermaßen die zentrale **Antithese** der gegenständlichen Rezension formuliert – **im berechtigten und schützenswerten Interesse des AG.**

Die Gründe dafür können mannigfaltig sein und in den konkreten Einzelfällen durchaus voneinander abweichen. Vor allem kann und wird dem AG daran gelegen sein, solche vom Bestehen eines Dienstverhältnisses losgelösten und uU langfristigen Zahlungsverpflichtungen deshalb zu vermeiden, weil er die dafür gebundenen Mittel zur Entlohnung mittlerweile eingetretener Angestellter, die vielleicht noch keinen Kundenstock aufbauen konnten, einsetzen möchte. Weiters mag der AG durch eine solche Vertragsgestaltung eine besondere Bindung des AN an das Unternehmen anstreben (diesen Aspekt betont auch *Kerschner,* öRdA 1992, 135). Unabhängig von der Interessenlage im jeweiligen Einzelfall verdient aber das Interesse des AG, nicht längere Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten Entgelt zahlen zu müssen, **schlechthin** rechtlichen Schutz. Eine darauf abzielende Vertragsgestaltung bedeutet ja nichts anderes, als daß das in einer Provisionsvereinbarung naturgemäß liegende erfolgsbezogene Element etwas abgeschwächt und – für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – einer zeitbezogenen Entlohnung angenähert wird.

Was daran per se sittenwidrig sein soll, ist unerfindlich.

Bei der Vermittlung von Zielschuldverhältnissen bzw Verträgen, deren Erfüllung sich in einer **einmaligen** Zahlung durch den Kunden erschöpft, begegnet eine Provisionsvereinbarung, die generell den Provisionsausschluß für erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses von seiten des Kunden geleistete Zahlungen anordnet, größeren Bedenken, obwohl auch in einem solchen Fall nicht schlechthin von der Sittenwidrigkeit ausgegangen werden darf. Das Interesse des AG, nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus Provisionen zahlen zu müssen, wird bei der Vermittlung von Zielschuldverhältnissen allerdings eine Vereinbarung im oben geschilderten Sinn viel weniger erfordern, weil zwischen dem Geschäftsabschluß und der (vollständigen) Erfüllung des Geschäfts durch den Kunden üblicherweise bloß ein **überschaubarer** und keinesfalls mehrjähriger **Zeitraum** liegt.

In einer E vom 12. 7. 1989 (Arb 10.816) anerkannte der OGH **grundsätzlich** eine vertragliche Beschränkung der Provisionszahlungen auf die Dauer des Dienstverhältnisses selbst bei der Vermittlung von Zielschuldverhältnissen (Vertrieb von Datenverarbeitungsanlagen), gelangte zur Zulässigkeit der Vereinbarung freilich nur durch Vergleich der dispositiven Fälligkeitsregel des § 10 Abs 3 AngG mit der konkret vereinbarten Vertragsbestimmung, die er in Anwendung des § 879 Abs 3 ABGB letztlich nicht als „gröblich benachteiligend" beurteilte. Abgesehen davon, daß die Anwendung des § 879 Abs 3 ABGB in der zitierten E verfehlt war, weil, worauf der OGH mit keinem Wort einging, die geprüfte Klausel eine der „beiderseitigen Hauptleistungen" festlegte (so offenbar auch *Kerschner,* öRdA 1992, 136), steht die in Arb 10.816 vom OGH gemachte grundsätzliche Aussage, wonach es mangels zwingender gesetzlicher Vorschriften und bei Fehlen kollektivvertraglicher Bestimmungen **zulässig** sei, einen Entgeltanspruch und daher auch einen Anspruch auf Folgeprovision vertraglich auf die Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken, mit der im gegenständlichen Erk getätigten, ebenfalls grundsätzlichen Aussage in unlösbarem **Widerspruch,** wonach Vereinbarungen sittenwidrig sind, denen zufolge der AN nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf die „während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bereits erworbenen, aber noch nicht fällig gewesenen Provisionen hat". Daß das Höchstgericht letztere Aussagen auf eine von *Martinek–Schwarz* (AngG[6], 285) unreflektiert wiedergegebene, zweitinstanzliche E des LG Wien aus dem Jahr 1963 (!) stützt, ohne – dies geht aus der Formulierung des OGH eindeutig hervor – die dieser Entscheidung zugrundeliegende Fallgestaltung auf ihre Einschlägigkeit geprüft zu haben, ist auch deshalb bedauerlich, weil damit die Vorhersehbarkeit höchstrichterlicher Rechtsprechung stark beeinträchtigt wird.

Die Berufung auf den Beitrag von *Auer* (öRdA 1975, 21 ff, 31 ff) geht weitgehend ins Leere und ist ein weiteres Indiz für die Unpräzisheit der Begründung des Erk. *Auer* befaßt sich nämlich erkennbar nur mit der Rechtsstellung der **selbständigen** Versicherungsvertreter (vgl *Auer,* öRdA 1975, 21 ff). Seine Position in bezug auf die (Un)Zulässigkeit des vertraglichen Ausschlusses des Anspruchs auf Folgeprovision bei Vertragsbeendigung ist – wie der Autor selbst anführt (vgl *Auer,* öRdA 1975, 33) – vor allem vor dem Hintergrund der von ihm vertretenen Ansicht zu sehen, daß § 25 HVG auf selbständige Versicherungsvertreter wegen § 30 Abs 1 HVG nicht anwendbar ist, der Vertreter daher keinerlei Abgeltung der dem Geschäftsherrn verschafften Vorteile bei Vertragsbeendigung erhielte. Demgegenüber hat der Angestellte – außer in den Fällen des § 23 Abs 7 AngG – jedenfalls seinen Abfertigungsanspruch. Darüber hinaus ist *Jabornegg* (HVG 70 ff, 514 f mwN) darin recht zu geben, daß ungeachtet des § 30 Abs 1 HVG dessen § 25 ohnehin analog auch auf selbständige Versicherungsvertreter anzuwenden ist.

### IV. Zur angeblichen Sittenwidrigkeit

Die gerade zitierte, eher allgemein gehaltene Aussage wird vom OGH in der gegenständlichen E in zweierlei Hinsicht konkretisiert, ohne daß daraus freilich hervorgeht, ob die folgenden Ausführungen eine **Einschränkung** oder bloß **demonstrative Erläuterung** der zitierten Grundaussage beinhalten.

Einerseits führt der OGH für die Sittenwidrigkeit das – bereits von der eingangs zitierten Judikatur zur Beurteilung von Tantiemevereinbarungen her bekannte – Argument ins Treffen, das einseitige Recht des AG, durch Ausspruch einer Kündigung den **„Anspruch des AN auf bereits verdientes Entgelt (zu) vernichten",** bedeute eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen des AN. Andererseits mißbilligt das Höchstgericht den Ausschluß der Folgeprovisionen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses deshalb, weil diese in concreto keine Gegenleistung für eine nachvertragliche Betreuungstätigkeit darstellten, sondern den **„einmaligen und einheitlichen Vermittlungserfolg"** des AN abgelten sollten.

Dem ersten Argument ist zu entgegnen, daß es **dogmatisch untauglich** ist, weil es der dispositive Charakter eines Anspruches notwendigerweise mit sich bringt, daß die Parteien auch bei der Regelung der **Entstehung** des Anspruchs eine gewisse Freiheit besitzen müssen (idS bereits *Runggaldier–G. Schima,* Führungskräfte 136 zur „Tantieme-Judikatur" des OGH). Auch *Kerschner* (öRdA 1992, 135f) meint, hier liege der Verdacht einer „petitio principii" nahe.

Letztlich ist es bloße Wortklauberei, ob man bei einem an sich dispositiven Anspruch von einer Beschränkung der Anspruchsentstehung, von einer betragsmäßigen Beschränkung oder von einem nachträglichen „Verzicht" ausgeht. Darüber hinaus mißt der OGH dem Aspekt der Dienstgeberkündigung viel zu viel Bedeutung bei, wenn er offenbar meint, der AG könne damit gleichsam einseitig die Entgelthöhe des AN nach Belieben steuern (so aber offenbar auch *Kerschner,* öRdA 1992, 136, der sogar das KSchG bemüht!). Dabei wird übersehen, daß ein mit der Vermittlung bzw dem Abschluß von Rechtsgeschäften betrauter Angestellter typischerweise **laufend** Geschäfte anbahnt, sodaß der AG durch die von ihm ausgesprochene Kündigung dem AN nicht den Nutzen aus dem „einen großen Geschäft" vorenthalten kann, sondern die durch Kündigung bewirkte Beendigung idR bloß die auch beim „Normalfall" des Festlohn-Arbeitsverhältnisses eintretende Wirkung des **Aufhörens eines mehr oder weniger gleichmäßigen Zahlungsstromes besitzt.**

Leider wird aus der E nicht deutlich, ob der OGH anders entschieden hätte, wenn das Dienstverhältnis in concreto nicht durch Dienstgeber-, sondern vielmehr durch Dienstnehmerkündigung geendet hätte (für eine unterschiedliche Behandlung der beiden Fälle *Kerschner,* öRdA 1992, 136). In Arb 10.816 folgerte das Höchstgericht unter anderem gerade aus dem Umstand, daß der AN selbst das Arbeitsverhältnis beendete, daß **keine** „gröbliche Benachteiligung" durch die Provisionsregelung bewirkt werde.

Nach dem vorliegenden Erk kann man jedoch nicht mit Sicherheit davon ausgehen, daß der OGH in Hinkunft diese Meinung wieder vertreten würde. Vielleicht erblickt das Höchstgericht in einer den Provisionsanspruch an das aufrechte Bestehen des Dienstverhältnisses knüpfenden Regelung im Falle der **Selbstkündigung** des AN eine sittenwidrige Beschränkung des freien Kündigungsrechts – ein Gedanke, der dem Rezensenten absurd erschiene.

Was die Beantwortung der Frage anbelangt, welche Leistung des AN durch die „Folgeprovisionen" bei der Vermittlung von Dauerschuldverhältnissen überhaupt abgegolten wird, so ist die diesbezügliche Argumentation geradezu typisch für das gesamte Erk. Der OGH vermeint, gerade aus der Tatsache, daß die Art der Tätigkeit des Angestellten keine nachvertragliche Betreuung der Kunden erforderlich gemacht habe, weshalb auch die Folgeprovisionen bloß Entgelt für den „einheitlichen Vermittlungserfolg" darstellten, sei die Sittenwidrigkeit der Provisionsbeschränkung bei Beendigung des Dienstverhältnisses abzuleiten. Dem Höchstgericht ist dazu zu entgegnen, daß der AG gerade dann, wenn die „Verdienstlichkeit" des Angestellten bloß in der **Vermittlung** des Geschäftsabschlusses ohne irgendeine nachfolgende Tätigkeit besteht, typischerweise ein eminentes Interesse an der Beschränkung von lange Zeit nach Geschäftsabschluß bzw nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Provisionszahlungen besitzt. Gerade in einem **solchen** Fall ist es eben nicht unbillig und – dies sei für andere Fälle gesagt – auch „nicht gröblich benachteiligend" iS des § 879 Abs 3 ABGB, wenn der AG der Art der Tätigkeit des Angestellten durch eine Provisionsgestaltung Rechnung trägt, die **das Schwergewicht der Zahlungen zeitlich möglichst in die Nähe des Vertragsabschlusses verlagert.** Es kann zB nicht unzulässig und sittenwidrig sein, wenn im Dienstvertrag eines (allein) mit der Vermittlung von Mietverträgen betrauten Angestellten vorgesehen ist, daß die Provision nur von der **ersten Jahresmiete** berechnet wird. Eine derartige Vereinbarung wäre sogar deutlich **weitergehend** als die im gegenständlichen Erk beurteilte, die dem AN den Provisionsanspruch auf der Basis **sämtlicher** aus dem Rechtsgeschäft von seiten des Kunden eingegangener Zahlungen gewährte, sofern währenddessen das Dienstverhältnis noch aufrecht war.

Was den OGH verwirrt haben könnte, ist vielleicht nachstehender Umstand: Wenn die „Folgeprovision" gleichzeitig Entgelt für eine „nachvertragliche Betreuung" der Kunden darstellt, dann ist das Interesse des AG, **derartige** Provisionen nicht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen, zweifellos noch weit **schutzwürdiger.** Daß die Beschränkung der Provisionszahlungen auf die Dauer des Dienstverhältnisses in einem solchen Fall zulässig sein **muß,** weil der Angestellte nach Beendigung des Dienstverhältnisses die **Gegenleistung** für die Gewährung der „Folgeprovisionen" gar nicht mehr erbringen **kann,** sollte als selbstverständlich keiner weiteren Erörterung bedürfen. Daraus läßt sich indessen nicht ableiten, daß dann, wenn die Tätigkeit des Angestellten **ausschließlich in der Vermittlung besteht,** auch die Folgeprovision unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und nur nach Maßgabe der Dauer des vermittelten Rechtsgeschäftes zuzustehen hat.

Derartiges ordnet zwar § 6 KollV für Angestellte der Versicherungsunternehmungen (Außendienst) im wesentlichen an, doch handelt es sich dabei eben um eine **Sondervorschrift,** deren Verallgemeinerung dogmatisch nicht begründbar ist (vgl zur Abgrenzung „Betreuungsprovision"–Folgeprovision nach diesem KollV OGH SZ 59/44 = Arb 10.501 = öRdA 1987, 227 = RdW 1986, 378).

Nicht recht nachvollziehbar ist mE, warum *Kerschner* ungeachtet der von ihm an der Begründung des OGH geübten Kritik – immerhin qualifiziert er den zentralen Begründungsansatz des Erk als petitio principii (!) – ebenfalls zur Sittenwidrigkeit der vertraglichen Gestaltung gelangt. Daß kein willkürliches Leistungsbestimmungsrecht vorliegt, wurde schon gesagt. Mit **jeder** Kündigung kann der AG „den Entgeltanspruch des AN beeinflussen" (*Kerschner*, öRdA 1992, 136), nämlich für gewöhnlich **beseitigen.**

Wenn *Kerschner* (aaO) schließlich von der aufgrund der Verwendung von „Vertragsformularen verdünnten Willensfreiheit" spricht, so fehlt dafür in der E selbst jeder Anhaltspunkt. Ganz im Gegenteil: Festgestellt wurde, daß der AG die Vertragsänderung dem AN „kurz dargestellt bzw interpretiert" und danach dem AN „übersendet" hat. Dieser erhielt daher nicht bloß eine Erklärung der Bestimmungen, sondern auch eine (uU mehrtägige) **Überlegungsfrist.** Die Interessenlage ist daher in keiner Weise mit jener bei der ungelesenen Unterfertigung von „Kleingedrucktem" vergleichbar, wo

der Begriff der „verdünnten Willensfreiheit" üblicherweise verwendet wird. Schon der Charakter der Beilage ./B zum Dienstvertrag als „Vertragsformblatt" iS des § 879 Abs 3 bzw § 864a ABGB ist mehr als zweifelhaft, weil dieser den Zweck des **massenhaften** Einsatzes der Regelungen verlangt (vgl *Rummel* in *Rummel,* ABGB² I Rz 1 zu § 864a mwN).

### V. Ergebnis

Es bleibt nach alledem nur zu hoffen, daß der OGH sich einmal dazu entschließt, den mE wirklich verfahrenen Karren wieder flott zu machen und seine **gesamte,** die Gestaltbarkeit freiwilliger Arbeitgeberleistungen betreffende Judikatur einer Überprüfung zu unterziehen. Die durch die im Rahmen dieser Rezension dargestellte Rechtsprechung bewirkte Rechtfortbildung im Wege der Schaffung zwingender Vorschriften weit über den Willen des Gesetzgebers hinaus hat nach Meinung des Verfassers dieser Zeilen bereits ein sehr bedenkliches Maß angenommen.

*Georg Schima, Wien*