ten Beitrag aus der Stichtagsjudikatur des OGH gezogen: Ausgehend von einem (angeblich) der Rechtsordnung insgesamt zu entnehmenden Verbot jeglicher Beschneidung bzw Beschränkung der Kündigungsfreiheit des AN kommt *Winkler* zum Ergebnis, daß selbst Jubiläumsgelder bei früherem Ausscheiden des AN diesem anteilig gebühren sollen. Damit führt dieser Beitrag (in dem freilich eine nähere Auseinandersetzung mit der gegenteiligen Lehre, etwa mit *Adamovic,* ZAS 1991, 153 ff oder *Runggaldier,* Grenzen der Kollektivvertragsautonomie, 110 ff, fehlt) die genannte OGH-Judikatur zu ihrer extremsten Konsequenz. Daß aber selbst der OGH diese sowie vergleichbare Extrempositionen scheut, ist jedenfalls der jüngsten Judikatur dieses Gerichts, insb der E vom 15. 9. 1994 (RdW 1995, 69) und der in diesem Heft auf Seite 371 abgedruckten E vom 14. 9. 1995 zu entnehmen. In der zuletzt genannten E spricht der OGH zwar aus, daß Sonderzahlungen grundsätzlich arbeitsleistungsbezogen und daher in das synallagmatische Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingebaut seien, woraus sich ein grundsätzliches Aliquotierungsgebot ergebe. Doch schließt das Gericht nicht aus, daß die KV-Parteien anderes vorsehen können. Insb könne im Kollektivvertrag eine von der aufgezeigten Regel abweichende Zwecksetzung der Sonderzahlungen verfolgt werden, indem der Sonderzahlung ein außerhalb des Austauschverhältnisses von Entgelt und Arbeitsbereitschaft stehender Rechtsgrund zugrunde gelegt werde.

Aliquotierungsgebot und Jubiläumsgelder

Von Dr. *Johannes Winkler*, Linz

1. Gesetzliche Grundlagen

Es soll zunächst untersucht werden, bis zu welchen Grenzen das arbeitsrechtliche Aliquotierungsgebot[1]) durch bestimmte Entgeltregelungen in Einzelverträgen, Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen eingeschränkt werden darf, insbesondere dadurch, daß bestimmte Beendigungsformen des Dienstverhältnisses, bei denen die Initiative zur Auflösung vom Arbeitnehmer ausgeht, gegenüber anderen Beendigungsformen zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgestaltet werden. Allgemein handelt es sich um die Frage der Zulässigkeit von bestimmten Rückzahlungs-, Stichtags- und Wartezeitklauseln, die bei Beendigung des Dienstverhältnisses zum Tragen kommen. Es geht also um aufschiebend oder auflösend bedingtes Entgelt.

a) § 16 AngG

Lehre und Rechtsprechung sehen in dieser, für „Remunerationen" (Sonderzahlungen) geschaffenen Norm die zentrale Grundlage für ein Aliquotierungsgebot, was häufig zur Vernachlässigung anderer Gesetzesbestimmungen[2]) führt. Eine für Betriebsbindungsklauseln entscheidende Frage ist, ob trotz der Wortfolge des § 16 Abs 1 AngG „falls der Angestellte Anspruch ... hat" aus dem Satzteil, der die Aliquotierungsanordnung vorsieht, eine Bedingungsfeindlichkeit dahingehend abgeleitet werden kann, daß aufschiebende oder auflösende Bedingungen, die dem Arbeitnehmer den aliquoten Anspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses nehmen, rechtsunwirksam sind. Bereits die Judikatur zur wortgleichen Vorgängerbestimmung des § 16 AngG im Handlungsgehilfengesetz führt folgendes aus[3]): Es sei nach dem Gesetz nicht zu unterscheiden, ob das Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder des Dienstnehmers, durch vorzeitige Entlassung oder vorzeitigen Austritt während der Periode, für die die Remuneration gebührt, sein Ende nehme.

In den siebziger Jahren vertrat der vierte Senat des OGH ein gegenteiliges, liberales Verständnis von § 16 AngG. Der neunte Senat des OGH hat dagegen von Anfang an nicht an diese, sondern an die ältere, strengere Judikatur des OGH angeknüpft[4]). Erst am 16. 1. 1991[5]) setzte sich der OGH ausführlich mit dem modernen Meinungsstand auseinander. Er kam zu dem Schluß, daß der Zweck der zwingenden Bestimmung des § 16 AngG verlange, dem Angestellten das durch die Arbeitsleistung quotenmäßig fortlaufend von Tag zu Tag verdiente Entgelt auch dann zu sichern, wenn er vorzeitig ausscheidet. Man müsse den einleitenden Halbsatz des § 16 AngG „falls der Angestellte Anspruch ... hat" dahingehend auslegen, daß das Entstehen des Anspruches auf Remuneration nicht von der aufschiebenden Bedingung des aufrechten Bestehens des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden dürfe. Der achte Senat des OGH verließ die strenge Linie vorübergehend[6]) und bejahte die Zulässigkeit des Entfalles aliquoter Sonderzahlungen bei berechtigter Entlassung. In weiterer Folge schloß sich dieser Senat jedoch ausdrücklich der Rechtsauffassung des neunten Senates an[7]), welcher seine ständige Judikatur am 26. 4. 1995 nochmals bestätigte[8]). Man kann also von einer herrschenden Judikatur sprechen, daß im Rahmen der von § 16 Abs 1 erfaßten Entgeltformen Bedingungen, die Ansprüche vom aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig machen, unzulässig seien. Die Lehre ist dagegen gespalten[9]).

---

[1]) Vgl meine diesbez Ausführungen zu Erfolgsbeteiligungen in ecolex 1995, 280 ff sowie meine an der Universität Linz approbierte Dissertation zum Thema „Der Mobilitätsschutz des Arbeitnehmers – Entgeltgestaltungen auf dem Prüfstand".

[2]) Vgl unten, b).

[3]) Vgl OGH 1914 in *Willms,* Gerichtsentscheidungen aus dem AngG, 1936, 209 mwN; OGH 1918 in der Judikaturübersicht *M. Binders*, ZAS 1984, 57 f.

[4]) Vgl OGH 1989, Arb 10.822; OGH 1989, ZAS 1991, 60 ff; OGH 1990, ZAS 1992, 48 ff.

[5]) Vgl RdW 1991, 268 ff.

[6]) Vgl RdW 1995, 69 f.

[7]) Vgl OGH 1994, RdW 1995, 143 ff.

[8]) Vgl ARD 4673/27/95.

[9]) Vgl zuletzt insb *Tomandl*, ZAS 1976, 146 ff; *Pircher*, ZAS 1992, 51 f; *Schwarz/Löschnigg*, Arbeitsrecht, 5. Aufl 1995, 304 ff; aA insb *Apathy*, DRdA 1976, 250 ff; *M. Binder*, ZAS 1984, 49 ff und ZAS 1993, 92 ff; *Adamovic*, ZAS 1991, 153 ff; *Grillberger*, DRdA 1993, 121; *Runggaldier*, Grenzen der Kollektivvertragsautonomie bei der Regelung des Entgelts, 1995, 132 ff sowie RdW 1995, 64 ff; alle mwN.

Ich schließe mich dem Standpunkt der herrschenden Judikatur aus folgenden Gründen an: Als sich der Gesetzgeber 1921 dafür entschied, in § 16 AngG den unveränderten Wortlaut des § 16 Handlungsgehilfengesetz zu übernehmen, hatte er wohl die damals herrschende Judikatur des OGH zu § 16 HGG vor Augen, die *Mayer-Grünberg*[10]) im Sinne der heutigen Rechtsprechung folgte. Aus den Materialien ergeben sich jedenfalls keine gegenteiligen Hinweise[11]). Anstelle eines Anwachsens in „Sprüngen" will § 16 AngG ein kontinuierliches, tageweises Anwachsen, welches leistungsgerechter ist, da sich ja auch die Leistung des Arbeitnehmers in der Regel nicht in „Sprüngen", sondern kontinuierlich entfaltet. Auch die Betriebstreue des Arbeitnehmers entfaltet sich nicht in „Sprüngen", sondern kontinuierlich. Eine zwingende Aliquotierung fördert außerdem die Mobilität des Arbeitnehmers.

b) §§ 28 Abs 2 AngG, 1162a S 3 ABGB

Diese Bestimmungen scheinen auf den ersten Blick insbesondere deshalb für Betriebsbindungsklauseln von Bedeutung, weil sie in bestimmten Fällen eine Sanktion für den unberechtigten vorzeitigen Austritt bzw die berechtigte fristlose Entlassung anordnen. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch die Ähnlichkeit zu § 16 Abs 1 AngG auf, wobei § 28 Abs 2 AngG und die wortgleiche Bestimmung des §§ 1162a S 3 ABGB das relativierende Wörtchen „falls" nicht verwenden, wodurch ein Aliquotierungsgebot noch deutlicher zum Ausdruck kommt. Aus der spärlichen Lehre und Rechtsprechung zu diesen Bestimmungen ist keine klare Linie erkennbar[12]).

Zunächst fällt auf, daß § 28 Abs 2 AngG von § 40 AngG nicht ausdrücklich als einseitig zwingend erwähnt wird. Aus den Gesetzesmaterialien ergibt sich jedoch, daß die Aufzählung des § 40 AngG lediglich demonstrativ ist[13]). Die Annahme einer Dispositivität würde außerdem einen Wertungswiderspruch zu § 16 AngG bedeuten, weil es ansonsten für das laufende Gehalt gem § 15 AngG keine zwingende Aliquotierung gäbe. Die wortgleiche Bestimmung des § 1162a ABGB wurde von § 1164 ABGB sehr wohl ausdrücklich für einseitig zwingend erklärt. Wenn der Gesetzgeber die Angestellten überall besserstellen wollte als die nur dem ABGB unterliegenden Dienstnehmer (insbesondere Arbeiter), warum sollte es gerade in diesem Punkt umgekehrt sein? Die ebenfalls wortgleiche Bestimmung des § 28 Abs 2 Gutsangestelltengesetz ist desgleichen einseitig zwingend. Auch die verfassungskonforme Interpretation gebietet somit das Verständnis des § 28 Abs 2 AngG als einseitig zwingend, da ansonsten die Angestellten gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen willkürlich benachteiligt würden.

Untersucht man nun das Verhältnis von § 16 AngG zu § 28 Abs 2 AngG, so verwendet die letztgenannte Bestimmung im Gegensatz zur erstgenannten den Begriff „Entgelt" und erfaßt daher zusätzlich zu den in § 16 Abs 2 AngG gemeinten Entgeltformen zumindest noch das laufende Monatsgehalt gemäß § 15 AngG. Entsprechend Gesetzeswortlaut und -systematik handelt es sich aber im Gegensatz zu § 16 AngG scheinbar um eine Spezialregelung für die Fälle des vorzeitigen Austrittes des Angestellten ohne wichtigen Grund und für die Entlassung aus Verschulden des Angestellten. Sieht man vom Ausnahmefall der erheblichen Werteinbuße der Leistung ab, so stellen § 28 Abs 2 AngG und § 1162a ABGB eine Grundlage für ein Aliquotierungsgebot jedenfalls in den beiden genannten Beendigungsfällen dar. Ein Größenschluß führt zu dem Ergebnis, daß die beiden zitierten Bestimmungen Grundlage für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des aliquoten Entgeltes auch in nicht ausdrücklich erfaßten Beendigungsfällen sind: Wenn sogar der vertragsbrüchige Arbeitnehmer diesen Anspruch haben soll, warum soll er dann einem vertragstreuen Arbeitnehmer nicht zustehen? Was gemäß § 16 Abs 1 AngG für Remunerationen gilt (tageweises Anwachsen), muß gemäß § 28 Abs 2 AngG, erster Halbsatz, erst recht für das laufende Gehalt gelten. Die Gesetzesmaterialien zur Vorgängerbestimmung von §§ 28 Abs 2 AngG, 1162a S 3 ABGB im HGG sprechen nicht dagegen[14]).

Nach dem letzten Satzteil des § 28 Abs 2 AngG kommt es bei Werteinbußen der Leistung zum Anspruchsverlust des Arbeitnehmers, wobei aber nur erhebliche Werteinbußen relevant sind („... ganz oder zum größten Teil eingebüßt..."). Die Materialien nennen mehrere Beispiele für erhebliche Werteinbußen[15]): Hauptkriterium ist, ob der Nachfolger des ausgeschiedenen Arbeitnehmers die begonnene Arbeit von neuem beginnen muß. Dies ist wiederum davon abhängig, ob der ausgeschiedene Arbeitnehmer vertretbare oder unvertretbare Tätigkeiten verrichtete, wobei für die Beurteilung der Vertretbarkeit ein häufig entscheidender Gesichtspunkt ist, ob es sich um Dienste „niederer" oder solche „höherer" Art handelt. Meist sind begonnene Arbeiten eines Arbeitnehmers nach dessen Ausscheiden noch in irgendeiner Weise verwertbar, so daß keine erhebliche Werteinbuße vorliegt. Eine solche liegt jedoch vor, wenn eine Ausbildung nicht durch Verwendung, sondern durch Freistellung vom Dienst erfolgt[16]) und der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet. Auch der lernende Arbeitnehmer erbringt meines Erachtens eine „Leistung" im Sinne von § 28 Abs 2 AngG.

Die für erheblichen Wertverlust vorgesehene Ausnahmebestimmung kann nicht analog auf die Fälle der Kündigung durch den Arbeitnehmer angewendet werden: Hält dieser die Kündigungsfrist ein, so hat der Arbeitgeber in der Regel noch genügend Zeit, einen solchen Wertverlust durch entsprechende Weisungen und andere Maßnahmen abzuwenden. Das bedeutet auf das obige Beispiel (Ausbildung durch Dienstfreistellung) bezogen, daß die Rückzahlung von Entgelt für den Ausbildungszeitraum zwar für die Fälle des unberechtigten Austritts

[10]) Kommentar zum HGG, 1911, 192 ff.

[11]) Vgl 50 und 322 BlgNR 1. GP.

[12]) Vgl OGH 1956, Arb 6509; OGH 1979, DRdA 1982, 207 ff; OGH 1990, ARD 4205/27/90; *M. Binder*, ZAS 1984, 59; *Rabofsky-/Csebrenyak/Geppert/Maßl*, ABGB und Arbeitsvertragsrecht, 4. Aufl 1987, 289 f; *Grillberger* in *Schwimann*, Praxiskommentar zum ABGB, Band 4, 2. Halbband 1988, RZ 10 zu § 1162a; *Martinek/Schwarz/Schwarz*, AngG, 7. Aufl 1991, 652 f.

[13]) Vgl 192 BlgAH, 18. *Sess*, 26 zur Vorgängerbestimmung von § 40 AngG im HGG.

[14]) Vgl insb 192 BlgAH 18. *Sess*, 22 f.

[15]) Vgl 192 BlgAH 18. *Sess*, 23; 2 BlgHH 21. *Sess*, 150.

[16]) Vgl zB *Dusak*, ZAS 1987, 127 f; *Resch*, DRdA 1993, 8 ff; *Dirschmied*, DRdA 1994, 247 ff; alle mwN.

und der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, nicht aber für den Fall der durch ihn erfolgten Kündigung und für andere Beendigungsfälle vereinbart werden darf. Will der Arbeitgeber aufgrund hoher Ausbildungskosten in Form von Entgelt eine Betriebsbindung des Arbeitnehmers erzielen, so muß er ein befristetes Dienstverhältnis über den Ausbildungszeitraum hinaus vereinbaren und sich auch selbst für die Dauer der Befristung an den Arbeitnehmer binden.

§ 28 Abs 2 AngG erweitert also einerseits das für Angestellte geltende Aliquotierungsgebot gem § 16 Abs 1 durch Einführung des weiten Entgeltbegriffes und sieht andererseits bei berechtigter Entlassung und unberechtigtem Austritt für bestimmte Fälle Ausnahmen vor. § 1162a ABGB kommt aber eine größere Bedeutung zu als dem wortgleichen § 28 Abs 2 AngG, da für die Arbeiter § 16 AngG nicht gilt. Die Prüfung einer analogen Anwendung von § 16 AngG auf Arbeiter[17]) erübrigt sich somit, der weite Entgeltbegriff des § 1162a ABGB beinhaltet auch die im AngG von § 16 erfaßten Entgeltformen. Da in der GewO 1859 eine Regelung über die Auswirkung von unberechtigtem vorzeitigem Austritt bzw Entlassung aus Verschulden des Arbeiters auf das Entgelt fehlt, kommt § 1162a S 3 ABGB auch für die gewerblichen Arbeiterdienstverhältnisse zum Tragen. Den Gesetzesmaterialien zum Verhältnis § 1162a ABGB – GewO 1859 kommt für die Auslegung heute keine Bedeutung mehr zu, da sich durch Novellen der GewO, die vorzeitige Auflösung betreffend, wesentliche Veränderungen ergeben haben, wobei unter anderem § 86 GewO nunmehr auf § 1162a ABGB verweist.

c) Vom Aliquotierungsgebot nicht erfaßte Entgeltformen

Was Provisionen für Vertreter im Angestelltenverhältnis betrifft, so enthält § 10 Abs 3 AngG eine dispositive lex specialis zu §§ 16, 28 Abs 2 AngG, welche somit verdrängt werden. Was Betriebspensionen und (freiwillige) Abfertigungen betrifft, so handelt es sich um besondere Überbrückungs- bzw Versorgungsleistungen, die frühestens mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig werden[18]). Eine Durchschnittsbetrachtung darf davon ausgehen, daß der Versorgungsbedarf des Dienstnehmers bei der von ihm selbst ausgesprochenen Kündigung geringer ist als bei anderen Beendigungsformen. Die Anwendung des für alle Beendigungsarten geltenden Aliquotierungsgebotes auf solche Entgeltformen würde eine vom Gesetzgeber nicht gewollte Abkoppelung der Leistungen vom Versorgungsbedarf des Dienstnehmers bedeuten. Außerdem kommt den Wertungen von §§ 23f, 36f AngG und dem Betriebspensionsgesetz Vorrang zu.

Es gibt bestimmte Prämienleistungen, die ohne Zeitraumbezug gewährt werden. Ein Zeitraumbezug kann entweder durch periodische Fälligkeit bei fortlaufend „anwachsenden" Ansprüchen, eine Wartezeit bei einmaligen Leistungen oder durch „Zielzeiträume" (zB bei akkordähnlichen Zielerreichungsprämien) hergestellt werden. Bei Prämien ohne Zeitraumbezug ist zum Beispiel an Erfindungsprämien gemäß § 8 Abs 1 Patentgesetz zu denken, bei denen keine „Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird" im Sinn des § 16 Abs 1 AngG feststellbar ist. Das kann insbesondere bei unbefristeten Dienstverhältnissen der Fall sein. Da bei solchen Prämien somit eine Aliquotierung nicht durchführbar ist, führt eine teleologische Gesamtbetrachtung von §§ 16 Abs 1 AngG, 28 Abs 2 AngG und 1162a S 3 ABGB zu dem Ergebnis, daß diese keinem Aliquotierungsgebot unterliegen.

2. Aliquotes Jubiläumsgeld bei vorzeitigem Ausscheiden?

Bei Jubiläumsgeldern handelt es sich um Treueprämien, die bei aufrechtem Dienstverhältnis alle fünf Jahre oder noch seltener fällig werden, zum Beispiel gemäß Punkt XI des KollV für die Handelsangestellten. Der Entgeltcharakter dieser Prämien ist unbestritten. Soll nun der Anwendungsbereich der oben dargestellten Normen teleologisch reduziert werden? Ich teile die Ansicht *Runggaldiers* nicht, der in bezug auf Jubiläumsgelder argumentiert[19]), daß durch solche die (ebenfalls vom Schutzzweck des Aliquotierungsgebotes erfaßte) Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers weit weniger erschwert werde als durch eine Stichtagsregelung im Zusammenhang mit sonstigen Sonderzahlungen. 13. und 14. Gehalt betragen in der Regel je ein Monatsgehalt, Jubiläumsgelder dagegen oft das Vielfache eines Monatsgehalts. Für einen neueingetretenen jungen Arbeitnehmer mag der Anwartschaftsverlust des Jubiläumsgeldes bei vorzeitigem Ausscheiden vielleicht kein psychologisches Kündigungshemmnis darstellen, für einen Arbeitnehmer, dem das Jubiläumsgeld aufgrund der Dauer seines Dienstverhältnisses unmittelbar bevorsteht, dagegen schon. Diese psychologische Barriere wird umso größer, als die Fälligkeit von Jubiläumsgeldern oft mit sogenannten „Abfertigungssprüngen" zusammenfällt. Während aber dem Abfertigungsrecht neben dem Versorgungs- oder Überbrückungszweck (der bei Jubiläumsgeldern mangels besonderen Bedarfes fehlt) auch eine gewisse Kündigungsschutzfunktion zukommt[20]), fehlt eine solche bei Jubiläumsgeldern, wenn man die herrschende betriebliche Praxis der Nichtaliquotierung auch bei Arbeitgeberkündigung für rechtmäßig erachten würde: Gerade ältere Dienstnehmer, die zum Beispiel in § 105 ArbVG von der Rechtsordnung besonders geschützt sind, werden aus Gründen der Kostenersparnis oft unmittelbar vor Fälligkeit des Jubiläumsgeldes gekündigt[21]). Die nach herrschender Praxis (im Unterschied zur Abfertigung) stets vor Fälligkeit bestehende Möglichkeit der vollständigen Vernichtung von Jubiläumsgeld-Anwartschaften durch rechtzeitigen Ausspruch einer Kündigung kann einen erheblichen Kündigungsanreiz für den Arbeitgeber bedeuten (ein vergleichbarer Kündigungsanreiz besteht bei der Abfertigung nur in den ersten drei Dienstjahren). Im übrigen steht es dem Arbeitgeber ja offen, anstelle eines

[17]) Vgl zuletzt *Schwarz/Löschnigg*, aaO 305 mwN.

[18]) Ausnahme: Gleitpension.

[19]) Vgl *Runggaldier*, aaO 98 f, 121.

[20]) Vgl *Martinek/Schwarz/Schwarz*, aaO 440 f.

[21]) Die dann begonnenen Kündigungsanfechtungsprozesse enden in der Praxis meist im Vergleichswege durch einvernehmliche Auflösung, wobei der Arbeitnehmer aus steuerlichen Gründen zwar oft den gesamten „Abfertigungssprung", aber, was das Jubiläumsgeld betrifft, in der Regel weniger als den aliquoten Teil erhält.

Jubiläumsgeldes lediglich Jubiläumsgeschenke mit Anspruchsvorbehalt in Aussicht zu stellen; es kann dann kein schutzwürdiges Vertrauen des Dienstnehmers auf das Jubiläumsgeld entstehen. Es erscheint somit durchaus sachgerecht, Jubiläumsgelder unter diejenigen Entgeltformen einzureihen, die sowohl von §§ 16 Abs 1, 28 Abs 2 AngG und 1162a S 3 ABGB erfaßt werden. Selbst wenn diese Ansicht hinsichtlich § 16 Abs 1 AngG nicht geteilt werden sollte, ändert das wegen des weiten Entgeltbegriffes der beiden anderen Bestimmungen nichts an der Anwendbarkeit des strengen Aliquotierungsgebotes auf Jubiläumsgelder. Es ist davon auszugehen, daß die aliquote Treueprämie gemäß § 1154 Abs 3 ABGB bei der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses und nicht erst bei Erreichen des fiktiven Dienstjubiläums fällig wird. Ist nun bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Aliquotierung im Zuge einer ex-ante-Betrachtung der fiktive Beschäftigungsverlauf bzw die fiktive Entgeltentwicklung bis zum maßgeblichen Jubiläum heranzuziehen? Der Gesetzgeber läßt diese Frage offen, der Schutzzweck des Aliquotierungsgebotes darf nicht überspannt werden, sonst würden Wertungswidersprüche zu § 23 Abs 1 S 2 AngG, wonach das Entgelt des letzten tatsächlichen Dienstmonats Bemessungsgrundlage ist, entstehen. Die Lösung des Problems ist daher für Einzeldienstverträge in § 914 ABGB, für Betriebsvereinbarungen und KollV in der teleologischen Interpretation dieser Rechtsquellen zu suchen: Nach dem Willen der Parteien soll der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden meist überhaupt nichts bekommen. Man kann also davon ausgehen, daß die Parteien in Kenntnis der Anwendbarkeit des Aliquotierungsgebotes eine Lösung gesucht hätten, die ihrer Intention am nächsten kommt. In diesem Sinne ist das Entgelt (oder – entsprechend der jeweiligen Formulierung – das Gehalt), welches für das Monat vor der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührte, als Bemessungsgrundlage für die Aliquotierung des Jubiläumsgeldes heranzuziehen.

Mir ist als ehemaligem berufsmäßigen Arbeitnehmervertreter aus rechtspolitischer Sicht bewußt, daß mein Standpunkt, sollte sich die Judikatur anschließen, langfristig zur gänzlichen Abschaffung der Jubiläumsgelder im Verhandlungswege führen kann. Da jedoch zu erwarten ist, daß im Gegenzug eine Erhöhung der laufenden Löhne erzielbar sein würde, kann dieses Ergebnis durchaus akzeptiert werden. Dies auch, wenn man entsprechend dem Bedürfnisprinzip berücksichtigt, daß Hausstandsgründung, Kindererziehung und ähnliche Ausgaben primär junge Arbeitnehmer belasten. Das Senioritätsprinzip ist im österreichischen Arbeitsrecht ohnedies zu stark ausgeprägt[22]).

3. Schlußfolgerungen

Entgelt – mit Ausnahme von Provisionen gemäß §§ 10 ff AngG, (freiwilligen) Abfertigungen, Betriebspensionen und bestimmten (seltenen) Prämien ohne Zeitraumbezug – unterliegt im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einem einseitig zwingenden Aliquotierungsgebot (§§ 16 Abs 1, 28 Abs 2 AngG, 1162a S 3 ABGB). Dieses kommt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen zum Tragen und ist strenger und umfassender zu sehen, als Lehre und Rechtsprechung bislang angenommen haben. Jede abweichende aufschiebende oder auflösende Bedingung in KollV, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen (insbesondere „Stichtagsklauseln" und „Wartezeitklauseln", die einen Entfall von Anwartschaften oder eine Rückzahlungspflicht – sei es nur bei bestimmten Formen der Beendigung des Dienstverhältnisses – vorsehen) ist rechtsunwirksam. Lediglich für ganz spezifische, eher seltene Fälle, die insbesondere hinsichtlich Ausbildungszeiten des Arbeitnehmers relevant sind, gilt gemäß §§ 28 Abs 2 AngG, 1162a S 3 ABGB bei fristloser Entlassung und vorzeitigem Austritt eine Ausnahme.

Es sind daher die meisten und praktisch wichtigsten Arbeiter-KollV hinsichtlich der Regelungen über 13. und 14. Gehalt insofern teilnichtig, als sie dem Arbeiter in bestimmten Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses zu Unrecht aliquote Sonderzahlungen vorenthalten[23]).

Was kollektivvertragliche und andere übliche Formen von Jubiläumsgeldern[24]) betrifft, kommt man entgegen der herrschenden Praxis zu dem Ergebnis, daß sowohl Arbeitern als auch Angestellten bei vorzeitigem Ausscheiden ein aliquoter Teil zusteht.

---

[22]) So schon *Strasser*, Rechtsordnung und Mobilität der Arbeitskraft, 1969.

[23]) Vgl zB § 12 Abs 5 des KV für die Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe; B/e und C/e des KV für die Handelsarbeiter; jeweils XVII/9 und XVIII/4 der KV für Arbeiter der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie bzw des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes; 11/d des KV für die Arbeiter im Gastgewerbe.

[24]) Vgl zB Punkt XI des KV für die Handelsangestellten, Punkt X des KV für die Handelsarbeiter, § 19c des Rahmen-KV für die Industrieangestellten sowie § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG.