

TE OGH 2021/4/29 9ObA47/20g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2021

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Fichtenau und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) und Wolfgang Cadilek (aus dem Kreis der Arbeitgeber) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S*, vertreten durch Dr. Alice Gao-Galler, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei C* GmbH, *, vertreten durch Dr. Friedrich Gatscha, Rechtsanwalt in Wien, wegen 25.119,99 EUR brutto sA, Rechnungslegung (Streitwert 5.000 EUR), Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Streitwert 2.000 EUR), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 2020, GZ 7 Ra 118/19b-33, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 11. April 2019, GZ 31 Cga 31/18g-29, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden aufgehoben. Die Rechtssache wird an das Erstgericht zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens bilden weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

[1] Der Kläger war von 1. 10. 2012 bis 15. 6. 2017 bei der Beklagten beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch Arbeitnehmerkündigung. Im Dienstvertrag findet sich unter anderem nachfolgende Klausel:

„Der/Die DienstnehmerIn verpflichtet sich, sämtliche aus diesem Dienstvertrag herrührenden Streitigkeiten vor Inanspruchnahme der zuständigen Gerichte an eine aus drei SchlichterInnen gebildete Schlichtungsstelle heranzutragen und zugleich ein Mitglied dieser Schlichtungsstelle zu nominieren. In diesem Fall ist von der Dienstgeberin ebenfalls ein Mitglied der Schlichtungsstelle zu nominieren. Die beiden genannten Mitglieder sollen sich ohne Verzug auf ein drittes Mitglied einigen, welches den Vorsitz der Schlichtungsstelle übernimmt. Die Schlichtungsstelle hat die Aufgabe durch geeignete Vorschläge eine gütliche Streitbeilegung herbeizuführen. Die Anrufung des Gerichts ist zulässig, wenn das Schlichtungsverfahren abgeschlossen wurde.“

[2] Erst nach der Einbringung der Klage bei Gericht am 26. 3. 2018 beehrte der Kläger mit Schreiben an die Beklagte vom 5. 6. 2018 „aus anwaltlicher Vorsicht“ die Bildung einer Schlichtungsstelle. Nach Namhaftmachung der

Schlichter durch die Parteien und Einigung auf einen Vorsitzenden, schlug dieser – neben der Festlegung der Verfahrensregeln – eine Regelung der Verfahrenskosten vor. Die Kosten sollten von beiden Parteien zu gleichen Teilen im Rahmen von Kostenvorschüssen getragen werden. Der Kläger verlangte daraufhin, dass die Kosten zur Gänze von der Beklagten als Dienstgeberin getragen werden. Diese wiederum bestand auf eine Kostenteilung. Zu einer Einigung über die Kostenfrage und damit zu einer Weiterführung des Schlichtungsverfahrens kam es nicht.

[3] Der Kläger begehrt die Zahlung offener Provisionen in Höhe von 25.119,99 EUR, eine Abrechnung des Provisionsanspruchs für das zweite Quartal 2017 und die Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Soweit für das Revisionsverfahren von Relevanz bringt er vor, dass die im Dienstvertrag enthaltene Schlichtungsklausel gröblich benachteiligend im Sinn des § 879 Abs 3 ABGB sei, da die Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle ausschließlich den Dienstnehmer treffe und nicht den Dienstgeber. Dazu komme, dass die Schlichtung eine unzumutbare Verzögerung bei der Rechtsverfolgung bewirke, da nicht vorgesehen sei, dass der Kläger nach einer bestimmten Dauer des Schlichtungsverfahrens das Gericht anrufen könne. Vorsichtshalber sei aber ohnehin das Schlichtungsverfahren eingeleitet worden. Die Kosten dafür seien allein von der Beklagten zu tragen, was diese aber verweigere. Eine Schlichtungsklausel, die kostenpflichtig sei und Arbeitnehmeransprüche daran binde, dass zunächst ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werde, sei rechtsmissbräuchlich. [3] Der Kläger begehrt die Zahlung offener Provisionen in Höhe von 25.119,99 EUR, eine Abrechnung des Provisionsanspruchs für das zweite Quartal 2017 und die Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Soweit für das Revisionsverfahren von Relevanz bringt er vor, dass die im Dienstvertrag enthaltene Schlichtungsklausel gröblich benachteiligend im Sinn des Paragraph 879, Absatz 3, ABGB sei, da die Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle ausschließlich den Dienstnehmer treffe und nicht den Dienstgeber. Dazu komme, dass die Schlichtung eine unzumutbare Verzögerung bei der Rechtsverfolgung bewirke, da nicht vorgesehen sei, dass der Kläger nach einer bestimmten Dauer des Schlichtungsverfahrens das Gericht anrufen könne. Vorsichtshalber sei aber ohnehin das Schlichtungsverfahren eingeleitet worden. Die Kosten dafür seien allein von der Beklagten zu tragen, was diese aber verweigere. Eine Schlichtungsklausel, die kostenpflichtig sei und Arbeitnehmeransprüche daran binde, dass zunächst ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werde, sei rechtsmissbräuchlich.

[4] Die Beklagte bestritt und wandte unter anderem die mangelnde Klagbarkeit infolge Nichtanrufung der vereinbarten Schlichtungseinrichtung ein. Sämtliche Streitigkeiten seien aufgrund der Klausel im Dienstvertrag zuerst vor der Schlichtungsstelle auszutragen. Des Weiteren existiere hinsichtlich einer vom Kläger vorgelegten Vereinbarung über Provisionen ebenfalls eine Schlichtungsklausel, die nicht einseitig formuliert sei, sondern beide Parteien betreffe. Es gebe keine Rechtsgrundlage, dass der Kläger die Kostenbeteiligung im Schlichtungsverfahren verweigern könne. Damit habe er aber die Mitwirkungspflicht verletzt und dadurch den Stillstand im Schlichtungsverfahren herbeigeführt. Da das Schlichtungsverfahren nicht vor Klagseinbringung durchgeführt worden sei, sei die Klage aber jedenfalls abzuweisen.

[5] Das Erstgericht wies die Klage ab. Die Parteien hätten vereinbart, dass vor Inanspruchnahme des Gerichts eine Schlichtungsstelle anzurufen sei. Dass mit der Vereinbarung eines solchen Verfahrens auch Kosten verbunden seien, stehe ihrer Wirksamkeit nicht entgegen. Diese könnten als vorprozessuale Kosten in einem Gerichtsverfahren Berücksichtigung finden. Ob auch die Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitgebers umfasst seien, sei hier nicht zu prüfen. Die Klage sei eingebracht worden, bevor Ansprüche an die Schlichtungsstelle herangetragen worden seien. Auch bei Schluss der mündlichen Verhandlung sei noch kein Schlichtungsverfahren durchgeführt worden. Damit sei der Einwand der mangelnden Klagbarkeit bzw mangelnden Fälligkeit berechtigt und das Klagebegehren abzuweisen.

[6] Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nicht Folge. Dass die Schlichtungsklausel lediglich den Arbeitnehmer binde, stelle keine Sittenwidrigkeit dar. In einem Arbeitsvertrag sei der Arbeitnehmer primär zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts verpflichtet. Der Tatsache, dass der Arbeitnehmer seine Ansprüche vor gerichtlicher Geltendmachung an eine Schlichtungsstelle heranzutragen habe, könne die Absicht, den Arbeitnehmer zu benachteiligen, nicht entnommen werden. Auch eine Pflicht, anteilige Kosten zu tragen, begründe keine Sittenwidrigkeit, da diese als vorprozessuale Kosten ersatzfähig seien. Selbst bei einer Interpretation, dass auch der Arbeitgeber zuerst die Schlichtungsstelle anzurufen habe, wäre für den Kläger nichts zu gewinnen. Da der Kläger die Klage bereits vor Einleitung des Schlichtungsverfahrens erhoben habe, komme der Dauer eines solchen Verfahrens keine entscheidungswesentliche Bedeutung zu.

[7] Die Revision wurde vom Berufungsgericht nicht zugelassen, weil die Frage der Nichtigkeit einer vertraglichen

Vereinbarung sich nach den Umständen des Einzelfalls richte.

[8] Gegen diese Entscheidung wendet sich die außerordentliche Revision des Klägers mit dem Antrag, das Urteil dahingehend abzuändern, dass dem Klagebegehren stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[9] Die Beklagte beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision zurückzuweisen, in eventu ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[10] Die außerordentliche Revision ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruch des Berufungsgerichts zulässig und im Sinn des Aufhebungsantrags auch berechtigt.

[11] 1. Nach § 9 Abs 2 ASGG ist eine Vereinbarung, wonach ein Rechtsstreit durch einen oder mehrere Schiedsrichter entschieden werden soll, in Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 ASGG nur für bereits entstandene Streitigkeiten wirksam. Dagegen sind Schlichtungsklauseln, die die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vor der Anrufung des Gerichts vorschreiben, von der Regelung des § 9 Abs 2 ASGG nicht berührt und daher grundsätzlich zulässig (RS0085484 [T1]). Anders als bei einer Schiedsklausel, bei der das Schiedsgericht die Sache anstelle des staatlichen Gerichts zu entscheiden hat, besteht das Wesen einer Schlichtung im Bemühen einer unparteiischen Rechtsschutzeinrichtung, Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die zwischen den Parteien eines Einzelvertrags bestehen, durch Herbeiführung einer Einigung beizulegen, sodass sich die Anrufung des Gerichts erübrigt. Die Nichteinhaltung einer Schlichtungsklausel begründet kein zur Klagszurückweisung führendes Prozesshindernis, sondern den materiell-rechtlichen Einwand mangelnder Klagbarkeit des Anspruchs (RS0033687, RS0045292). [11] 1. Nach Paragraph 9, Absatz 2, ASGG ist eine Vereinbarung, wonach ein Rechtsstreit durch einen oder mehrere Schiedsrichter entschieden werden soll, in Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, Absatz eins, ASGG nur für bereits entstandene Streitigkeiten wirksam. Dagegen sind Schlichtungsklauseln, die die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vor der Anrufung des Gerichts vorschreiben, von der Regelung des Paragraph 9, Absatz 2, ASGG nicht berührt und daher grundsätzlich zulässig (RS0085484 [T1]). Anders als bei einer Schiedsklausel, bei der das Schiedsgericht die Sache anstelle des staatlichen Gerichts zu entscheiden hat, besteht das Wesen einer Schlichtung im Bemühen einer unparteiischen Rechtsschutzeinrichtung, Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die zwischen den Parteien eines Einzelvertrags bestehen, durch Herbeiführung einer Einigung beizulegen, sodass sich die Anrufung des Gerichts erübrigt. Die Nichteinhaltung einer Schlichtungsklausel begründet kein zur Klagszurückweisung führendes Prozesshindernis, sondern den materiell-rechtlichen Einwand mangelnder Klagbarkeit des Anspruchs (RS0033687, RS0045292).

[12] 2. Schlichtungsvereinbarungen müssen gewissen inhaltlichen Mindestanforderungen entsprechen. Sie haben jedenfalls im Hinblick auf den Standort und auf die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle (einschließlich der Bestellung des Vorsitzenden) ein Mindestmaß an Bestimmtheit aufzuweisen. Die Zusammensetzung muss außerdem die Objektivität und Sachkunde der Schlichtungsstelle gewährleisten. Im Fall einer Zwangsschlichtung ist außerdem deutlich zu machen, dass die Arbeits- und Sozialgerichte erst angerufen werden dürfen, wenn die Schlichtung nicht zu einer Streitbeilegung geführt hat (Nunner-Krautgasser in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln2 Rz 76.20). Die Einbringung der Klage beim ordentlichen Gericht darf darüber hinaus durch die Schlichtungsklausel nicht ungebührlich verzögert werden (P. Gattermig/K. Gattermig, Zulässigkeit und Wirkung von Schlichtungsvereinbarungen in Arbeitsverträgen, RdW 2009, 282 [283]).

[13] 3. Die allgemeinen Grundsätze betreffend die Gültigkeit von Verträgen (insbesondere Dissens, Zwang, List, Irrtum, Sittenwidrigkeit und Schikaneverbot) gelten auch für Schlichtungsvereinbarungen. So ist eine obligatorische Schlichtungsvereinbarung iSd § 879 ABGB nichtig, die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts (etwa dem allgemeinen Entlassungsschutz iSd § 106 ArbVG) widerspricht. Auch kann ein Verstoß gegen die Grundsätze des fair trial gemäß Art 6 EMRK eine Schlichtungsvereinbarung sittenwidrig machen (vgl Nunner-Krautgassner aaO Rz 76.21).

[13] 3. Die allgemeinen Grundsätze betreffend die Gültigkeit von Verträgen (insbesondere Dissens, Zwang, List, Irrtum, Sittenwidrigkeit und Schikaneverbot) gelten auch für Schlichtungsvereinbarungen. So ist eine obligatorische Schlichtungsvereinbarung iSd Paragraph 879, ABGB nichtig, die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts (etwa dem allgemeinen Entlassungsschutz iSd Paragraph 106, ArbVG) widerspricht. Auch kann ein Verstoß gegen die Grundsätze des fair trial gemäß Artikel 6, EMRK eine Schlichtungsvereinbarung sittenwidrig machen vergleiche Nunner-Krautgassner aaO Rz 76.21).

[14] 4. Der Kläger beruft sich in der außerordentlichen Revision auf die Nichtigkeit der Schlichtungsvereinbarung, weil danach nur der Arbeitnehmer gezwungen sei, sich vor Anrufung der Gerichte an eine Schlichtungsstelle zu wenden. Dies sei gröblich benachteiligend im Sinn des § 879 Abs 3 ABGB. [14] 4. Der Kläger beruft sich in der außerordentlichen Revision auf die Nichtigkeit der Schlichtungsvereinbarung, weil danach nur der Arbeitnehmer gezwungen sei, sich vor Anrufung der Gerichte an eine Schlichtungsstelle zu wenden. Dies sei gröblich benachteiligend im Sinn des Paragraph 879, Absatz 3, ABGB.

[15] 5. Nach § 879 Abs 3 ABGB ist eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) oder Vertragsformblättern enthaltene Vertragsbestimmung, die nicht eine der beidseitigen Hauptleistungen festlegt, nichtig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falls einen Teil gröblich benachteiligt. [15] 5. Nach Paragraph 879, Absatz 3, ABGB ist eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) oder Vertragsformblättern enthaltene Vertragsbestimmung, die nicht eine der beidseitigen Hauptleistungen festlegt, nichtig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falls einen Teil gröblich benachteiligt.

[16] 6. Es macht für die Anwendung des § 879 Abs 3 ABGB keinen Unterschied, ob sich die Regelung in separaten AGB oder in Vertragsformblättern befindet. Auch der äußeren Form nach individuell gestaltete Vereinbarungen können in Wahrheit AGB enthalten. In all diesen Fällen liegt typischerweise eine besondere Ungleichgewichtslage zwischen den Parteien vor, der das Gesetz Rechnung tragen will. Dies gilt auch für vergleichbare Konstellationen, wie die Verwendung einseitig vorformulierter individueller Vertragstexte, weil der unterlegene Partner sich in derselben Situation befindet wie bei Verwendung von AGB durch den strukturell überlegenen Partner (6 Ob 206/12f mwN). [16] 6. Es macht für die Anwendung des Paragraph 879, Absatz 3, ABGB keinen Unterschied, ob sich die Regelung in separaten AGB oder in Vertragsformblättern befindet. Auch der äußeren Form nach individuell gestaltete Vereinbarungen können in Wahrheit AGB enthalten. In all diesen Fällen liegt typischerweise eine besondere Ungleichgewichtslage zwischen den Parteien vor, der das Gesetz Rechnung tragen will. Dies gilt auch für vergleichbare Konstellationen, wie die Verwendung einseitig vorformulierter individueller Vertragstexte, weil der unterlegene Partner sich in derselben Situation befindet wie bei Verwendung von AGB durch den strukturell überlegenen Partner (6 Ob 206/12f mwN).

[17] Die Beurteilung als Vertragsformblatt erfordert nicht, dass von ihm alle Vertragsbestandteile erfasst sind. Ein Vertragsformblatt liegt auch dann vor, wenn es sich nur auf Teile des Vertrags oder bestimmte Vertragspunkte bezieht (7 Ob 93/12w).

[18] Das Vorbringen des Klägers, dass die Klausel von der Beklagten in den Vertrag aufgenommen wurde, wurde von Letzterer nicht bestritten. Bereits aus der Formulierung („Der/Die DienstnehmerIn“) ergibt sich darüber hinaus, dass es sich um eine standardisierte Formulierung handelt.

[19] 7. Es ist daher inhaltlich nach § 879 Abs 3 ABGB zu prüfen, ob diese Klausel gröblich benachteiligend ist. Diese Beurteilung hat sich am dispositiven Recht als dem Leitbild eines ausgewogenen und gerechten Interessenausgleichs zu orientieren (RS0014676 [T7, T13, T43]). Weicht eine Klausel von dispositiven Rechtsvorschriften ab, liegt eine gröbliche Benachteiligung jedenfalls dann vor, wenn die dem Vertragspartner zugedachte Rechtsposition in einem auffallenden Missverhältnis zur vergleichbaren Rechtsposition des anderen steht (RS0014676 [T21]). § 879 Abs 3 ABGB will vor allem den Missbrauch der Privatautonomie durch Aufdrängen benachteiligender vertraglicher Nebenbestimmungen seitens eines typischerweise überlegenen Vertragspartners entgegenwirken (4 Ob 141/11f). [19] 7. Es ist daher inhaltlich nach Paragraph 879, Absatz 3, ABGB zu prüfen, ob diese Klausel gröblich benachteiligend ist. Diese Beurteilung hat sich am dispositiven Recht als dem Leitbild eines ausgewogenen und gerechten Interessenausgleichs zu orientieren (RS0014676 [T7, T13, T43]). Weicht eine Klausel von dispositiven Rechtsvorschriften ab, liegt eine gröbliche Benachteiligung jedenfalls dann vor, wenn die dem Vertragspartner zugedachte Rechtsposition in einem auffallenden Missverhältnis zur vergleichbaren Rechtsposition des anderen steht (RS0014676 [T21]). Paragraph 879, Absatz 3, ABGB will vor allem den Missbrauch der Privatautonomie durch Aufdrängen benachteiligender vertraglicher Nebenbestimmungen seitens eines typischerweise überlegenen Vertragspartners entgegenwirken (4 Ob 141/11f).

[20] 8. Im vorliegenden Fall verpflichtet die Klausel den Arbeitnehmer, vor Inanspruchnahme der Gerichte sämtliche Streitigkeiten an eine Schlichtungsstelle heranzutragen. Für eine ergänzende Vertragsauslegung, dass auch der Arbeitgeber verpflichtet wäre, Ansprüche zunächst vor eine Schlichtungsstelle zu bringen, bietet der Vertrag keine

Grundlage. Das führt aber dazu, dass ausschließlich für den Arbeitnehmer und damit einseitig die Durchsetzung von Ansprüchen erschwert wird, weil allein der Arbeitnehmer vor Anrufung des Gerichts ein Schlichtungsstellenverfahren einleiten muss. Damit wird aber auch die Durchsetzung seiner Ansprüche verzögert, da erst das Schlichtungsverfahren durchgeführt und abgewartet werden muss, bevor bei einer Nichteinigung eine Anrufung des Gerichts möglich ist. Die Klausel selbst enthält keine Höchstfrist für die Dauer, die vor Anrufung des Gerichts zugewartet werden muss, wenn es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung kommt, sondern stellt auf „den Abschluss“ des Schlichtungsverfahrens ab, was auch immer darunter zu verstehen ist. Selbst wenn man mit der Judikatur Fristen über sechs Monate als im Regelfall unzulässig ansieht (vgl 8 ObA 28/08p) und diese Befristung ergänzend auf die vorliegende Vereinbarung überträgt, entsteht eine entsprechende Verzögerung bei der Rechtsdurchsetzung nur für den Arbeitnehmer, nicht den Arbeitgeber. [20] 8. Im vorliegenden Fall verpflichtet die Klausel den Arbeitnehmer, vor Inanspruchnahme der Gerichte sämtliche Streitigkeiten an eine Schlichtungsstelle heranzutragen. Für eine ergänzende Vertragsauslegung, dass auch der Arbeitgeber verpflichtet wäre, Ansprüche zunächst vor eine Schlichtungsstelle zu bringen, bietet der Vertrag keine Grundlage. Das führt aber dazu, dass ausschließlich für den Arbeitnehmer und damit einseitig die Durchsetzung von Ansprüchen erschwert wird, weil allein der Arbeitnehmer vor Anrufung des Gerichts ein Schlichtungsstellenverfahren einleiten muss. Damit wird aber auch die Durchsetzung seiner Ansprüche verzögert, da erst das Schlichtungsverfahren durchgeführt und abgewartet werden muss, bevor bei einer Nichteinigung eine Anrufung des Gerichts möglich ist. Die Klausel selbst enthält keine Höchstfrist für die Dauer, die vor Anrufung des Gerichts zugewartet werden muss, wenn es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung kommt, sondern stellt auf „den Abschluss“ des Schlichtungsverfahrens ab, was auch immer darunter zu verstehen ist. Selbst wenn man mit der Judikatur Fristen über sechs Monate als im Regelfall unzulässig ansieht (vergleiche 8 ObA 28/08p) und diese Befristung ergänzend auf die vorliegende Vereinbarung überträgt, entsteht eine entsprechende Verzögerung bei der Rechtsdurchsetzung nur für den Arbeitnehmer, nicht den Arbeitgeber.

[21] Zusätzlich findet sich in der Klausel keine Regelung hinsichtlich der Kostentragung. Folgt man dem Standpunkt der Beklagten, dass diese Kosten von jeder Partei zunächst selbst zu tragen sind, bedeutet dies für den Arbeitnehmer, dass er diese Kosten vorschießen muss. Damit kann auch eine nicht unwesentliche Verteuerung für die Durchsetzung seiner Ansprüche verbunden sein. Allein dass diese Kosten beim nachfolgenden Verfahren als vorprozessuale Kosten geltend gemacht werden können, ändern daran nichts, ist es doch Zweck des Schlichtungsverfahrens, durch eine Einigung im Schlichtungsverfahren ein Gerichtsverfahren zu vermeiden. Darüber hinaus ist auch nicht sichergestellt, dass eine verhältnismäßige Relation zwischen dem vom Arbeitnehmer geltend zu machenden Anspruch und den Kosten besteht, tatsächlich ist der Umfang der zu erwartenden Kosten mangels Regelung für den Arbeitnehmer nicht absehbar. Auch eine allfällige Verpflichtung zum Kostenvorschuss führt daher, selbst wenn sie oberflächlich betrachtet beide Parteien trifft, zu einer einseitigen Benachteiligung des Arbeitnehmers, da sie nur bei Durchsetzung seiner Ansprüche zum Tragen kommt.

[22] Eine vergleichbare Klausel, die auch den Arbeitgeber bei Durchsetzung seiner Ansprüche belastet, findet sich im Dienstvertrag dagegen nicht. Soweit die Beklagte sich im Verfahren darauf berufen hat, dass es eine solche Klausel hinsichtlich der Provisionsvereinbarung gibt, hat sie weder ein substantiiertes Vorbringen erstattet, wo sie sich findet und wie sie ausgestaltet ist, noch Beweismittel zum Nachweis des Bestehens einer solchen Regelung genannt.

[23] Darüber hinaus hat die Beklagte kein Vorbringen dazu erstattet, aus welchem Grund diese einseitige Belastung des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein könnte.

[24] Wenn das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass der Arbeitnehmer primär zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts verpflichtet sei, ist daraus eine Rechtfertigung einer bloß einseitigen Schlichtungsklausel ebenfalls nicht ableitbar. Zum einen sind auch finanzielle Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer denkbar, zum anderen zeigt auch das vorliegende Verfahren, dass der Arbeitnehmer nicht nur finanzielle Ansprüche hat, sondern etwa auch einen Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Die Klausel schränkt aber nicht auf geldwerte Ansprüche ein.

[25] Dem Kläger ist daher darin zuzustimmen, dass die vorliegende Klausel für den Arbeitnehmer gröblich benachteiligend im Sinn des § 879 Abs 3 ABGB und daher nichtig ist. [25] Dem Kläger ist daher darin zuzustimmen, dass die vorliegende Klausel für den Arbeitnehmer gröblich benachteiligend im Sinn des Paragraph 879, Absatz 3, ABGB und daher nichtig ist.

[26] 9. Da die Vorinstanzen ausgehend von ihrer, vom Obersten Gerichtshof nicht geteilten Rechtsansicht, die Klage wegen Nichtanrufung der Schlichtungsstelle abgewiesen haben, ohne eine inhaltliche Prüfung der Ansprüche des Klägers vorzunehmen, waren die Urteile der Vorinstanzen aufzuheben und die Rechtssache an das Erstgericht zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

[27] Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 ZPO. [27] Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 52, ZPO.

Textnummer

E131528

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:E131528

Im RIS seit

12.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

25.04.2022

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at