jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2022/2/2 6Ob187/21z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.02.2022

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Gitschthaler als Vorsitzenden, die Hofräte Univ.-Prof. Dr. Kodek und Dr. Nowotny, die Hofrätin Dr. Faber und den Hofrat Mag. Pertmayr als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei S* Rechtsanwälte GmbH, *, wider die beklagte Partei R* N*, vertreten durch Dr. Harald Hauer, Rechtsanwalt in Wien, wegen 23.275,66 EUR sA (Revisionsinteresse 22.296,56 EUR sA), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht vom 8. Juli 2021, GZ 11 R 88/21y-47, womit das Teilurteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Wien vom 30. März 2021, GZ 29 Cg 32/19t-37, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.489,86 EUR (darin enthalten 248,31 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Beklagte war Anfang 2018 bei der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien als Universitätsprofessor für das Fach * angestellt. Darüber hinaus war er auch Angestellter der Wiener Staatsoper GmbH und Mitglied des Vereins der Wiener Philharmoniker.

[2] Am 18. 4. 2018 erklärte die genannte Universität die Entlassung des Beklagten mit der Begründung, er habe sexuelle Übergriffe an jungen Männern gesetzt und dadurch seine Stellung als Universitätsprofessor grob missbraucht. Dieser Schritt hatte die sofortige Dienstfreistellung des Beklagten bei der Wiener Staatsoper und bei den Wiener Philharmonikern zur Folge.

[3] Obwohl der Beklagte von der Möglichkeit der Einholung einer Rechtsberatung bei der Arbeiterkammer wusste, entschloss er sich, die Rechtsvorgängerin der nunmehrigen Klägerin (in der Folge als „Klägerin" bezeichnet) als arbeitsrechtlich versierte Rechtsvertretung am 23. 4. 2018 für seine Vertretung im Rahmen der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mit der Universität zu bevollmächtigen.

[4] Am 2. 5. 2018 brachte die Klägerin namens des Beklagten beim Arbeits- und Sozialgericht Wien gegen die Universität eine auf § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG gestützte Klage ein, die darauf abzielte, seine Entlassung für unwirksam zu erklären. Die der Entlassung zugrunde liegenden Vorwürfe seien unrichtig. Die Kündigung beeinträchtige wesentliche soziale Interessen des Beklagten, dies insbesondere deshalb, weil sie Einfluss auf seine Vertragsbeziehungen zur Wiener Staatsoper GmbH und zum Verein der Wiener Philharmoniker haben könnte, wo er wegen der im Raum stehenden Anschuldigungen dienstfrei gestellt worden war.

[5] Am 6. 9. 2018 wurde dem Beklagten mitgeteilt, er könne seine Tätigkeit bei der Wiener Staatsoper GmbH und beim Verein der Wiener Philharmoniker ab 17. 9. 2018 wieder aufnehmen.

[6] Daraufhin brachte der Beklagte, nach wie vor vertreten durch die Klägerin, im Arbeitsgerichtsprozess in der Tagsatzung vom 8. 10. 2018 vor, er sei entlassen worden, weil er sich am 16. 3. 2017 kritisch zu den von der Universität vorgenommenen Evaluierungen geäußert habe; diese Entlassung sei daher auch nach § 113 UG 2002 rechtsunwirksam. Der Beklagte begehrte deshalb die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis zur Universität über den 18. 4. 2018 hinaus aufrecht bestehe. Hilfsweise stellte er den Antrag, die Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären. Ebenfalls in eventu forderte er eine Kündigungsentschädigung von 42.477,57 EUR, eine Urlaubsersatzleistung von 2.729,10 EUR und an die APK Pensionskassen AG für den Zeitraum 1. 5. bis 30. 9. 2018 zu zahlende Beiträge von 3.027,23 EUR.

[7] Wegen außergerichtlicher Vergleichsgespräche blieb die darauffolgende Tagsatzung vom 12. 10. 2018 unbesucht, sodass einfaches Ruhen des Verfahrens eintrat.

[8] In der Folge unterrichtete die Klägerin den Beklagten von den rechtlichen Konsequenzen des Ruhens und darüber, dass man erstmals nach drei Monaten einen Fortsetzungsantrag stellen könne und dass ein solcher unverzüglich zu erfolgen habe, sodass ein gewisser Fortsetzungswille zu ersehen sei. Ferner teilte sie ihm mit, dass diese Frist mit Mitte Oktober zu laufen begonnen habe und Mitte Jänner 2019 enden werde. Am 22. 2. 2019 wies die Klägerin den Beklagten per E-Mail nochmals auf die rechtlichen Möglichkeiten einer Fortsetzung des Verfahrens mit Fortsetzungsantrag nach Ablauf von drei Monaten nach Eintritt des Ruhens am 12. 10. 2018 sowie auf die Folgen einer länger als zwei Monate andauernden Untätigkeit hin, welche zu einer Verwirkung des Fortsetzungsinteresses führen könnte.

[9] Am 4. 12. 2019 beantragte der jetzt durch den nunmehrigen Beklagtenvertreter vertretene Beklagte die Fortsetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens.

[10] Nachdem er das Feststellungs- und das Rechtsgestaltungsbegehren fallen gelassen hatte, wies das Arbeits- und Sozialgericht Wien das verbleibende Zahlungsbegehren mit Urteil vom 25. 2. 2020 als verjährt ab, weil der Beklagte das ruhende Verfahren nicht gehörig fortgesetzt habe. Der dagegen erhobenen Berufung des Beklagten gab das Oberlandesgericht Wien mit Urteil vom 21. 10. 2020 nur insoweit Folge, als es dem Beklagten 2.729,10 EUR sA zuerkannte. Die dagegen erhobene außerordentliche Revision des Beklagten wies der Oberste Gerichtshof am 25. 3. 2021 zurück.

[11] Die Klägerin begehrt im vorliegenden Verfahren vom Beklagten die Zahlung von 23.275,66 EUR sA als restlich aushaftendes Honorar aus der anwaltlichen Beratung und Vertretung im Arbeitsgerichtsprozess. Ihre für den Beklagten zwischen 17. 7. und 31. 10. 2018 erbrachten Vertretungs- und Beratungsleistungen seien zweckmäßig gewesen.

[12] Der Beklagte wendet ein, er habe vor seiner Entlassung durch seine Tätigkeit an der Universität, an der Wiener Staatsoper und bei den Wiener Philharmonikern ein jährliches Durchschnittsnettoeinkommen von rund 140.000 EUR erzielt; seine Einkünfte aus dem Dienstverhältnis mit der Universität hätten nur etwa ein Fünftel dieser Gesamteinkünfte ausgemacht. Die auf § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG gestützte Anfechtung sei deshalb unzweckmäßig gewesen, zumal die Entlassung seine wesentlichen Interessen nicht in hinreichendem Maß beeinträchtigt habe. Weiters habe es die Klägerin verabsäumt, der Universität im Zuge der Vergleichsgespräche einen Verjährungsverzicht und einen Verzicht auf den Einwand der nicht gehörigen Fortsetzung des Verfahrens abzuverlangen. Nach dem Scheitern der Vergleichsgespräche und dem Ablauf der Ruhensfrist habe es die Klägerin schuldhaft unterlassen, unverzüglich einen Fortsetzungsantrag zu stellen und den Beklagten über die Folgen der Unterlassung eines derartigen Antrags zu belehren. Dadurch sei dem Beklagten ein Schaden entstanden, den er compensando geltend mache. Schließlich sei das Klagebegehren unschlüssig.

[13] Im Übrigen hätte für den Beklagten die Möglichkeit bestanden, vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien unentgeltlich durch die Arbeiterkammer vertreten zu werden. In Kenntnis dieser Sachlage hätte sich der Beklagte durch die Arbeiterkammer vertreten lassen. Die Klägerin habe es verabsäumt, den Beklagten auf diese Alternative hinzuweisen. Dadurch sei dem Beklagten ein Schaden in Höhe der Klagsforderung erwachsen, den er ebenfalls aufrechnungsweise geltend mache.

[14] Das Erstgericht erkannte die Klagsforderung als mit 22.296,65 EUR sA zu Recht sowie die Gegenforderung als nicht zu Recht bestehend und verpflichtete den Beklagten zur Zahlung von 22.296,65 EUR; das Mehrbegehren von 979,01 EUR wies es rechtskräftig ab.

[15] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Das in § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG angeführte Tatbestandsmerkmal der Beeinträchtigung wesentlicher Interessen sei nur dann erfüllt, wenn die durch die Kündigung bewirkte finanzielle Schlechterstellung ein solches Ausmaß erreiche, dass sie eine fühlbare, ins Gewicht fallende Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage zur Folge habe. Die von der Universität ausgesprochene Entlassung habe zur Folge gehabt, dass der Beklagte von der Wiener Staatsoper GmbH und vom Verein der Wiener Philharmoniker dienstfrei gestellt worden sei. Zwischen den drei Beschäftigungsverhältnissen und Einkunftsquellen habe daher ein enger – jedenfalls faktischer – Zusammenhang bestanden, weshalb der Beklagte bei gebotener Ex-ante-Betrachtung befürchten habe müssen, dass eine Aufrechterhaltung der Entlassung nicht nur seine Ansprüche gegenüber der Universität zunichte machen, sondern auch seine Kündigung durch die Wiener Staatsoper GmbH sowie sein Ausscheiden aus dem Verein der Wiener Philharmoniker und damit den Verlust sämtlicher Einnahmequellen nach sich ziehen würde. Die auf § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG gestützte Klagsführung habe deshalb bei der gebotenen Ex-ante-Schau der zweckentsprechenden Rechtsverfolgung gedient. Nach dem Scheitern der außergerichtlichen Vergleichsgespräche habe der Beklagte die Klägerin darüber im Dunkeln gelassen, ob der Prozess nach dem Ablauf der Ruhensfrist fortgesetzt werden sollte. Auf die Warnungen der Klägerin über die unbedingte Notwendigkeit eines unverzüglichen Fortsetzungsantrags habe der Beklagte nicht reagiert. Die Bemühungen der Klägerin hätten daher ausgereicht, um den Beklagten vor einer Anspruchsverjährung zu schützen. Sein Vorwurf, die Klägerin habe die teilweise Verjährung seiner vor dem Arbeitsgericht geltend gemachten Forderungen zu verantworten, sei nicht berechtigt. Aus den auf der Leistungsaufstellung der Klägerin fußenden Feststellungen sei klar erkennbar, wie sich die Klageforderung zusammensetze. Diese sei daher (auch der Höhe nach) schlüssig.

[16] Ob dem Beklagten klar gewesen sei, dass die Arbeiterkammer (nicht nur die Beratung, sondern auch) seine unentgeltliche Vertretung übernehmen könnte, stehe zwar nicht fest. Allerdings treffe einen Rechtsanwalt nicht die Verpflichtung, einen potenziellen Klienten vor der Annahme eines arbeitsrechtlichen Mandats auf diese Alternative hinzuweisen. Vielmehr sei es Sache des Rechtssuchenden, sich vor einer Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts darüber zu informieren, ob kostengünstigere oder gar unentgeltliche Vertretungsmöglichkeiten bestünden. Von einem Anbieter entgeltlicher Dienstleistungen zu verlangen, einen Interessenten auf günstigere Konkurrenzangebote hinzuweisen und damit die eigenen ökonomischen Grundlagen zu untergraben, überschritte die Grenzen einer Aufklärung, die ein mündiger Konsument vernünftigerweise erwarten dürfe. Insoweit liege eine Aufklärungspflichtverletzung durch die Klägerin nicht vor.

[17] Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zu, weil keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Rechtsfrage existiere, ob ein Rechtsanwalt einen potenziellen Klienten, der die Einbringung einer auf § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG gestützten Klage beabsichtige, vor der Annahme dieses Mandats darüber aufklären müsse, dass die Möglichkeit einer unentgeltlichen Vertretung durch die Arbeiterkammer bestehe.

Rechtliche Beurteilung

[18] Die Revision des Beklagten ist aus dem vom Berufungsgericht aufgezeigten Grund zulässig; sie ist aber nicht berechtigt.

[19] Die Revision macht geltend, ein Rechtsanwalt sei verpflichtet, einen potenziellen Klienten darauf hinzuweisen, dass für bestimmte Fälle die Möglichkeit der kostenlosen Vertretung vor Gericht durch die Arbeiterkammer bestehe. Hätte der Beklagte von dieser Möglichkeit gewusst, hätte er sie ergriffen, was zu einem günstigeren Ergebnis geführt hätte. Sozialwidrigkeit der Entlassung sei nicht vorgelegen, weil die drei Einkunftsquellen des Beklagten in keinem faktischen oder rechtlichen Zusammenhang miteinander stünden; die Klagsführung sei daher verfehlt gewesen. Die Klägerin habe es schließlich verabsäumt, anlässlich der Vereinbarung des einfachen Ruhens vom Prozessgegner einen Verjährungsverzicht zu verlangen. Das Klagebegehren sei außerdem unschlüssig.

Hierzu wurde erwogen:

[20] 1. Der Oberste Gerichtshof erachtet die Begründung des angefochtenen Urteils zur Gänze für zutreffend, sodass es ausreicht, den Beklagten auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO), der die Revision nichts Stichhaltiges entgegensetzt.

[21] 2. Ergänzend wird angemerkt: Der Umstand, dass nach §§ 7, 14 Arbeiterkammergesetz 1992 kammerzugehörige Arbeitnehmer gegenüber der Arbeiterkammer Anspruch auf (kostenlose) Rechtsberatung und Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten haben, wird nicht Vertragsinhalt eines Mandatsvertrags zwischen einem Arbeitnehmer und einem frei gewählten (zu honorierenden) Rechtsanwalt, der den Arbeitnehmer in einer arbeits- oder sozialrechtlichen Angelegenheit vor Gericht vertritt. Das allfällige Nichtwissen eines Arbeitnehmers von diesem kostenlosen Rechtsschutz kann somit in der Regel beim Abschluss eines Mandatsverhältnisses zu einem frei gewählten Rechtsanwalt nur einen Motivirrtum begründen. Im Allgemeinen besteht aber keine Aufklärungspflicht gegenüber dem potenziellen Vertragspartner betreffend außerhalb des Vertragsinhalts liegende Motive. Nach der Rechtsprechung berechtigt nämlich grundsätzlich nur ein arglistig herbeigeführter Motivirrtum zur Irrtumsanfechtung (vgl etwa 1 Ob 339/98d; RS0014792 [T7]; 5 Ob 1502/83). Somit ist festzuhalten:

[22] Ein Rechtsanwalt ist im Allgemeinen nicht verpflichtet, einen potenziellen Mandanten in einer arbeits- oder sozialrechtlichen Angelegenheit ohne Weiteres auf die Möglichkeit der kostenlosen Rechtsvertretung vor Gericht durch die Arbeiterkammer nach §§ 7, 14 Arbeiterkammergesetz 1992 hinzuweisen.

[23] 3. Die Kostenentscheidung gründet auf §§ 41, 50 ZPO. Die Bemessungsgrundlage im Revisionsverfahren beträgt 22.296,56 EUR.

Textnummer

E134309

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2022:0060OB00187.21Z.0202.000

Im RIS seit

06.04.2022

Zuletzt aktualisiert am

06.04.2022

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at