

geworfenen Frage der Unzuständigkeit folgendermaßen vorzugehen: Ist schon nach den Klagsbehauptungen das Arbeitsgericht nicht zuständig, so führt dies zur Zurückweisung der Klage wegen Unzuständigkeit a limine, gleichgültig, ob es sich nur um einen Anspruch „aus dem Arbeitsverhältnis“ oder einen solchen „im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“ handelt. Denn in dem einen wie im andern Fall behauptet der Kläger nicht einmal einen die Zuständigkeit begründenden Tatbestand, so daß schon auf Grund des klägerischen Vorbringens allein der Mangel der Prozeßvoraussetzung der Zuständigkeit feststeht, was zwangsläufig nur zur sofortigen Zurückweisung der Klage führen kann.

Ist dagegen die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit nach den Klagsbehauptungen gegeben, so ist nach dem Vorgesagten wohl zu unterscheiden, ob es sich bei dem Klagsanspruch um einen „Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis“ handelt oder um einen solchen „im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“. Ersterenfalls sind die Klagsbehauptungen maßgebend und es ist auf Grund der formalen und sachlichen Einwendungen des Beklagten zur Sache zu verhandeln, wobei durch die Sachentscheidung die Zuständigkeitseinrede denkwendig miterledigt wird. Führt die sachliche Erledigung der Klage zu dem Ergebnis, daß kein Arbeitsverhältnis vorliegt und mangelt es aus diesem Grund an der sachlichen Zuständigkeit, so führt dies zur Klagsabweisung, ohne daß im Urteilsspruch oder vorher die Unzuständigkeitseinrede noch einer besonderen Erledigung bedürfte. Es geht hier in Wahrheit nicht um die Zuständigkeits-, sondern die Klagsvoraussetzung und es ist daher, entgegen der in der Entscheidung ArbSlg. Nr. 6494 zum Ausdruck kommenden Meinung, trotz dem § 261 ZPO auch nicht abgesondert über die Unzuständigkeitseinrede zu verhandeln. Liegt nach den Prozeßergebnissen ein Arbeitsverhältnis vor, so ist die Unzuständigkeitseinrede im Spruch zu verwerfen, weil zufolge des vorerwähnten Zusammenfalls es zu einer abgesonderten Verhandlung und besonderen Entscheidung hierüber nicht kommen kann.

Bei Ansprüchen „im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“ kommt es hingegen nicht bloß auf die Klagsbehauptungen, sondern auch auf die Einwendungen der beklagten Partei an, und es wird, sofern nicht mit einem hinlänglichen Grad von Sicherheit von vorneherein die Unzuständigkeitseinrede als unbegründet anzusehen ist, eine abgesonderte Verhandlung und Entscheidung über die Zuständigkeitsfrage im Sinne des § 261 ZPO behufs Kosten- und Zeitersparnis geboten sein.

Zu welcher Art von Ansprüchen gehören nun die zur Rede stehenden Ansprüche aus dem Vertreterverhältnis? Sie gehören zur letzteren Art von Ansprüchen, weil die Zuständigkeitsfrage, wie zu a) bereits eingehend ausgeführt, hier von dem Vertragsverhältnis solcherart gelöst ist, daß auch die nicht in einem Dienst-, sondern einem Auftragsverhältnis stehenden Handelsvertreter, sofern sie nur wirtschaftlich unabhängig sind, mit ihren Ansprüchen ebenfalls vor die Arbeitsgerichte gehören. Es wird also hier, sofern die Unzuständigkeitseinrede im einzelnen Fall nicht von vorneherein als unbegründet anzusehen ist, in Form einer abgesonderten Verhandlung und Entscheidung die Einrede aus den vorerwähnten Gründen zu erledigen sein, wobei der Zuständigkeitsentscheidung als sachliches Substrat nicht nur die Klagsbehauptungen, sondern auch die auf Grund der Prozeßeinrede gewonnenen Beweisergebnisse des Zuständigkeitsstreites zugrunde zu legen sind.

In Grenzfällen, bei welchen angesichts der gleichermaßen für und gegen die Zuständigkeit sprechenden

Sachlage die Entscheidung hierüber bis zur gänzlichen Ausschöpfung des Instanzenzuges als offen zu bezeichnen ist, wird die Stellung eines Überweisungsantrages gemäß § 261 Abs. 6 ZPO geboten erscheinen, um den Zuständigkeitsstreit abzuschneiden und dem Risiko eines zeit- und kostspieligen Zwischenstreites zu entgehen.

Das Arbeitsgericht ist schließlich auch zuständig, wenn der Handelsvertreter eine Zeit hindurch als Dienstnehmer und eine Zeit als wirtschaftlich selbständiger Handelsagent für den Geschäftsherrn tätig war, da diesfalls nach § 1 Abs. 3 ArbGerG die Zuständigkeit für sämtliche in die ganze Beschäftigungszeit fallenden Ansprüche gegeben ist (4 Ob 189, 190/54; ebenso ArbSlg. Nr. 6290).

B. Unterscheidung zwischen dem angestellten Vertreter und dem Handelsagenten

Die Feststellung, ob es sich bei dem Handelsvertreter im Einzelfall um einen im Dienstverhältnis stehenden Angestellten oder einen Handelsagenten handelt, ist nicht immer leicht. Zuvörderst mögen die in der Praxis erfahrungsgemäß immer wieder ins Treffen geführten Argumente, welche vermeintlich gegen die Angestelltenqualifikation des Vertreters sprechen, einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

Häufig werden Ansprüche, welche sich auf das Anstellungsverhältnis des Vertreters stützen, damit primär bekämpft, daß der Vertreter steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht wie ein Dienstnehmer zu behandeln war und auch tatsächlich nicht so behandelt wurde. Ebenso wenig wie bei der Lösung der Zuständigkeitsfrage spielt hier, bei der Beurteilung der rechtlichen Qualifikation des Vertragsverhältnisses, die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Stellung des Handelsvertreters eine entscheidende Rolle. Dieser kommt auch hier nicht mehr als allenfalls die Bedeutung eines Indizes im Zweifelsfall zu. Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Beschäftigten hat mit den privatrechtlichen Beziehungen der Parteien nichts zu tun und kann höchstens im Zweifelsfall den Schluß auf die Unselbständigkeit des Vertreters rechtfertigen, der auch in dieser Hinsicht so, wie dies bei Dienstnehmern regelmäßig der Fall ist, behandelt wird. Sprechen aber die sonstigen Vertragselemente eindeutig für das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses, dann ist der Handelsvertreter unabhängig davon, welche Behandlung er in dieser Richtung erfährt, Angestellter.

Unzutreffend ist auch das oft gebrauchte Argument, es sei für die Lösung der zur Rede stehenden Frage die Bezeichnung des Vertreters, welche dieser im Vertrag erfährt, entscheidend. Ob der Vertreter in dem Vertrag als Angestellter bezeichnet wird oder nicht, ist unmaßgeblich. Nicht wie der Vertreter im Vertrag deklariert, sondern welche Stellung nach dem Vertragsinhalt dem Vertreter eingeräumt werden wollte, ist entscheidend. Nach allgemeinem Vertragsrecht kommt es bei der Vertragsauslegung auf den Willen der Parteien an, und zwar vor allem auf den erklärten Willen, wobei jedoch nicht am Buchstaben der Erklärung zu haften, sondern die wahre Absicht der Parteien zu erforschen und der Verkehrsauffassung gebührend Rechnung zu tragen ist. Selbst wenn also das Vorliegen eines Dienst- oder Angestelltenverhältnisses im Vertrag ausdrücklich ausgeschlossen wurde, wie dies in Schablonenverträgen von einer größeren Zahl von Vertretern beschäftigenden Dienstgebern aus vermeintlichen Sicherheitsgründen nicht selten geschieht, nach dem übrigen Vertragsinhalt jedoch die Elemente eines Dienstvertrages ausschließlich oder überwiegend gegeben sind, liegt ein solches trotz seinem namentlichen Ausschluß vor. Dieser ist in