

Jedes gerichtliche Verfahren ist mit einem Prozessrisiko behaftet. Dazu gehören insbesondere die gesetzlichen Prozesskosten. Im Rahmen der Abwägung zwischen Prozessrisiko und Opportunitätskosten ist es von zentraler Bedeutung, die Kostenregelungen eines arbeitsvertraglichen Gerichtsverfahrens zu kennen. Deshalb stellt der vorliegende Beitrag die Prozesskostenregelung unter Berücksichtigung der kürzlich in Kraft getretenen revidierten ZPO-Bestimmungen vor.

Erstellt: 29.05.2013
Aktualisiert: 22.01.2025

Kostenregelungen in arbeitsvertraglichen Gerichtsverfahren unter Berücksichtigung der per 1. Januar 2025 inkraftgetretenen ZPO-Revision

1. Gesetzliche Grundlagen

Arbeitsvertragliche Streitigkeiten sind in der Regel streitige Zivilsachen, weshalb für entsprechende Gerichtsverfahren vor den kantonalen Instanzen die Bestimmungen der **schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)** zur Anwendung kommen.

Was die zur Ausführung der ZPO notwendigen Verfahrensbestimmungen und die Organisation der Schlichtungsbehörden sowie Gerichte anbelangt, so sind kantonale Gesetze massgebend. Im Kanton Aargau gelangen für entsprechende Verfahren die prozessualen Bestimmungen des **Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (EG ZPO)** und des **Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG)** zur Anwendung.

2. Gesetzliche Prozesskosten und allgemeine Verteilungsgrundsätze

Die (gesetzlichen) **Prozesskosten** setzen sich aus den Gerichtskosten einerseits und der Parteientschädigung andererseits (Art. 95 ZPO) zusammen:

- Die **Gerichtskosten** bestehen aus Pauschalgebühren für ein meist vorab durchzuführendes Schlichtungsverfahren und den gerichtlichen Entscheid sowie den allfälligen Beweisführungs- und Übersetzungskosten.
- Die **Parteientschädigung** umfasst vor allem die notwendigen Auslagen und die Kosten einer anwaltlichen Vertretung.

Grundsätzlich werden die Prozesskosten der im Verfahren **unterliegenden Partei** auferlegt (Art. 106 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Diejenige Partei, die das Gerichtsverfahren also verliert, hat nebst den eigenen Auslagen (eigene notwendige Auslagen und eigene anwaltliche Vertretung) auch die Gerichtskosten zu bezahlen und der obsiegenden Gegenpartei eine Parteientschädigung für die notwendigen Auslagen und Anwaltskosten auszurichten.

3. Besondere Kostenregelung in arbeitsvertraglichen Streitigkeiten

Es gilt jedoch einige besondere Kostenregelungen in arbeitsvertraglichen Streitigkeiten zu berücksichtigen, welche bei der Abwägung zwischen Prozessrisiko und Opportunitätskosten entscheidend sein können.

3.1. Arbeitsrechtliches Schlichtungsverfahren

Dem Entscheidverfahren geht auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten grundsätzlich ein **Schlichtungsversuch** vor einer Schlichtungsbehörde voraus (Art. 197 ff. ZPO). Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt im Kanton Aargau der/die Präsident/in des örtlich zuständigen Arbeitsgerichts als Schlichtungsbehörde (§ 3 lit. a i.V.m. § 4 lit. b EG ZPO). Im Schlichtungsverfahren werden vorbehältlich eines unentgeltlichen Rechtsbeistandes **keine Parteientschädigungen** gesprochen (Art. 113 Abs. 1 ZPO). Dies gilt für alle Schlichtungsverfahren, auch jene in nicht arbeitsrechtlichen Fällen.

Bei **Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30 000** fallen für das Schlichtungsverfahren **keine Gerichtskosten** an (Art. 113 Abs. 2 lit. d ZPO).

3.2. Arbeitsrechtliches Entscheidverfahren

Ein nach erfolglosem Schlichtungsversuch häufig stattfindendes **Entscheidverfahren** wird im Kanton Aargau bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht geführt (§ 53 GOG & § 8 EG ZPO).

Dabei fallen bei **Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30 000** – wie schon für das Schlichtungsverfahren – auch für das Entscheidverfahren vor allen kantonalen Instanzen **keine Gerichtskosten** an (Art. 114 lit. c ZPO). Geht ein solcher Streit aber tatsächlich bis vor Bundesgericht, so fallen letztinstanzlich dennoch Gerichtskosten an und betragen zwischen CHF 200 bis CHF 1000 (Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG – Bundesgerichtsgesetz).

Darüber hinaus lässt das Bundesrecht gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO weitere Befreiungen von Prozesskosten nach kantonalem Recht zu. Der Aargauische Gesetzgeber hat diese Kompetenz genutzt. Gemäss § 25 Abs. 1 EG ZPO werden **bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30 000** keine Parteikosten ersetzt oder anders formuliert **keine Parteientschädigungen** ausgerichtet. Damit hat in einem solchen Verfahren also sogar die obsiegende Partei ihre eigenen Anwaltskosten selbst zu tragen. Bei bös- oder mutwilliger Prozessführung bleibt, wie generell gemäss Art. 115 ZPO, auch hier die ganze oder teilweise Auferlegung von Parteikosten vorbehalten (§ 25 Abs. 2 EG ZPO).

4. Auswirkungen der ZPO-Revision auf Prozesshäufigkeit

Neben den eigentlichen Kosten bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kann – gerade für Arbeitnehmer – bereits die Übernahme des durch die klagende Partei zu tragenden sogenannten **Kostenvorschusses** für die

Kontakt

Kontaktieren Sie für Rechtsfragen, insbesondere im Arbeitsrecht, unsere Rechtsberatung unter **062 837 18 03** oder per Mail an recht@aihk.ch.



Aargauische Industrie-
und Handelskammer

mutmasslichen Gerichtskosten ein Prozesshindernis darstellen. Während das Gericht unter dem Titel des Kostenvorschusses bisher einen Vorschuss bis zur maximalen Höhe der mutmasslichen Gerichtskosten verlangen konnte, sieht die per 1. Januar 2025 in Kraft getretene Revision der Zivilprozessordnung – neben vielen weiteren Änderungen – eine Senkung des zu leistenden Kostenvorschusses vor. Mit Ausnahme von besonderen Verfahren, wie unter anderem dem Schlichtungs- oder Rechtsmittelverfahren, wird der Kostenvorschuss neu auf maximal die Hälfte der mutmasslichen Gerichtskosten begrenzt (Art. 98 Abs. 1 ZPO). Da in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30 000 grundsätzlich keine Gerichtskosten erhoben werden¹, betrifft diese Änderung insbesondere arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit höherem Streitwert.

Diese Neuerung kann in der Konsequenz dazu führen, dass auch für Arbeitnehmer, welche die Voraussetzungen für die unentgeltliche Rechtspflege nicht erfüllen², die Hemmschwelle zur Prozessführung tendenziell sinken dürfte. Ob sich diese Annahme auch in der Praxis bestätigt und die Zahl der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten tatsächlich zunimmt, bleibt abzuwarten.

5. Fazit

Die Kenntnis dieser in der Praxis häufig anwendbaren besonderen Kostenregelungen erlaubt es, das Prozessrisiko zumindest in finanzieller Hinsicht einigermaßen abzuschätzen. Damit kann die Abwägung zwischen Prozessrisiko und Opportunitätskosten objektiviert werden. Ebenso kann es auch im umgekehrten Fall – in welchem ein Klagerisiko des Arbeitnehmers besteht – helfen, im Rahmen einer Risikoabschätzung die kostenrelevanten Neuerungen der ZPO-Revision zu kennen.

Erstellt: 29. Mai 2013, David Sassan Müller

Zuletzt aktualisiert: 22. Januar 2025, Philippe Tschopp

¹ Kostenlos bis Streitwert von CHF 30 000: Art. 113 Abs. 2 lit. d ZPO (Schlichtungsverfahren), Art. 114 lit. c ZPO (Entscheidungsverfahren). Generell kostenpflichtig: Art. 65 BGG (Streitigkeit vor Bundesgericht).

² Klägerinnen und Kläger, welche auf Grund ihrer finanziellen Situation von der unentgeltlichen Rechtspflege profitieren, haben auch keinen Kostenvorschuss zu leisten.