

In Bezug auf die schweizerische Rechtsetzung werden die ASA-Bestimmungen ausführlich besprochen. Zwischen der Darstellung der massgeblichen Bestimmungen und der damit verbundenen Instrumente schiebt sich alsdann ein Kapitel über die Anwendung der «Risk Based Regulation»-Grundsätze mit einer tabellarischen Bewertung des Kollektiv- und Individualtodesfallrisikos nach Branchen. Danach schliessen sich Änderungsvorschläge zur derzeit gültigen Gesetzgebung und zum Vollzug an.

In ihren Schlussfolgerungen erheben die Autoren Forderungen nach vermehrter Berücksichtigung ökonomischer Überlegungen und stellen fest, dass etliche Arbeitnehmer inakzeptablen Risiken ausgesetzt sind, die es zu reduzieren gilt. Weiter solle sich die Schweiz der in Europa intensiv geführten Debatte anschliessen. Bleibt zu hoffen, dass nicht nur Geldargumente, sondern auch solche ethischer Natur in Zukunft das Problembewusstsein stärken werden.

Mathias Roszkopf

VIII. Arbeitsgerichtsbarkeit

- a) AUBERT, GABRIEL: *L'arbitrage en droit du travail, ASA 1/2000, 2-30*

Der Autor untersucht in diesem Beitrag, inwieweit bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten Raum für die Schiedsgerichtsbarkeit besteht. Die Untersuchung bezieht sich sowohl auf individuelle Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wie auch auf Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden einerseits und Gewerkschaften andererseits. Mit Bezug auf die erste Kategorie kommt, soweit es sich um Binnensachverhalte handelt, grundsätzlich das kantonale Recht zur Anwendung, das im Beitrag kurz vergleichend dargestellt wird (der Beitrag wurde vor dem Inkrafttreten des GestG verfasst; zu dessen Auswirkungen siehe die nachfolgende Stellungnahme des Rezensenten). Nach der Auffassung des Autors müssen aber zusätzlich die Verfahrensvorschriften in Art. 343 OR respektiert werden, wozu namentlich die beschränkte Unentgeltlichkeit und die Untersuchungsmaxime gehören. Weitere Einschränkungen ergeben sich nach der Meinung von Aubert aus

den einschlägigen bundesrechtlichen Vorschriften über die Personalvermittlung (AVG). Die Gültigkeit von Schiedsabreden zwischen Parteien, von denen eine oder beide ihren Sitz im Ausland haben, beurteilt sich nach dem IPRG, das in Art. 177 bestimmt, dass jeder vermögensrechtliche Anspruch Gegenstand eines Schiedsverfahrens sein kann. Gemäss der Auffassung von Aubert soll das aber für das Arbeitsrecht nur gelten, sofern die Prinzipien in Art. 343 OR respektiert werden, da diese zum schweizerischen *Ordre public* zu zählen sind. Als letzten Punkt behandelt der Verfasser die Frage, unter welchen Voraussetzungen Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden bei individuellen Auseinandersetzungen an durch die Verbände ausgehandelte Schiedsvereinbarungen gebunden sind.

Für den Fall von Streitigkeiten zwischen den beteiligten Verbänden sehen Gesamtarbeitsverträge häufig die Einsetzung eines privaten Schiedsgerichts (auf der Grundlage des interkantonalen Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit) oder eine Unterstellung unter eine öffentlich-rechtliche Schlichtungsstelle vor. In diesem Zusammenhang geht Aubert auf verschiedene praktische Frage ein. Diese betreffen die Zusammensetzung von privatrechtlichen Schiedsgerichten, den einstweiligen Rechtsschutz, die Zuständigkeit zum Entscheid von Konflikten, welche bei der Aushandlung von neuen Normen entstehen, und den persönlichen Geltungsbereich von Schiedsurteilen. Im Anschluss an diese Ausführungen deutet Aubert an, dass die aufgezeigten Defizite durch die Schaffung von neuen staatlichen Sondergerichten wie die 1999 in Genf errichtete «Chambre des relations collectives de travail» behoben werden könnten. Im zweiten Teil seiner Ausführungen zu Streitigkeiten auf kollektiver Ebene befasst sich Aubert eingehend mit einer im Wallis und in Genf geführten Kontroverse hinsichtlich der Geltung von Schiedsklauseln im Zusammenhang mit der Geltendmachung eines Anspruchs auf gemeinsame Durchführung nach Art. 357b OR. Der Text schliesst mit einer kurzen Skizze der Rechtsmittel, die jeweils bei Schiedsentscheiden in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zur Verfügung stehen.

Der Rezensent möchte hier nur zu jenen Ausführungen im sehr lesenswerten Beitrag des Genfer Professors Stellung nehmen, die die Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Gegen-

stand haben. Zunächst ist auf das inzwischen in Kraft getretene neue Gerichtsstandsgesetz (GestG) einzugehen. Abs. 1 von Art. 343 OR ist mit dem Inkrafttreten des GestG aufgehoben worden. Art. 21 Abs. 1 lit. d GestG sieht vor, dass Arbeitnehmer auf die in Art. 24 GestG geregelten Gerichtsstände für arbeitsrechtliche Streitigkeiten nicht zum Voraus vertraglich verzichten können. Ausgeschlossen wird auch ein Verzicht durch Einlassung. In Art. 21 Abs. 2 GestG wird der Abschluss einer Gerichtsstandsvereinbarung nach Entstehung der Streitigkeit ausdrücklich vorbehalten. Wie die nunmehr aufgehobenen Bestimmungen im OR und im AVG statuiert Art. 21 GestG aber keine ausschliessliche Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte zur Beurteilung von arbeitsrechtlichen Klagen, sondern einen teilzwingenden Gerichtsstand, das heisst, es wird ein Ort bestimmt, an dem das Verfahren stattfinden muss. Aus den entsprechenden Erläuterungen in der Botschaft geht deutlich hervor, dass dadurch nur Schiedsabreden ausgeschlossen sind, die eine vom Gesetz abweichende örtliche Zuständigkeit festlegen. Die grundlegende Frage, ob und in welchem Umfang arbeitsrechtliche Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht überhaupt beurteilt werden können, wird vom GestG jedoch offen gelassen (vgl. BBl 1999 III 2862; eine entsprechende Klarstellung war in Art. 1 Abs. 3 des Entwurfes zum GestG vorgesehen [dazu BBl 1999 III 2844], wurde dann aber als überflüssig angesehen und gestrichen, vgl. Amtl. Bull. StR [1999] 893; Amtl. Bull. NR [1999] 2410). In Übereinstimmung mit den Materialien zum GestG ist also davon auszugehen, dass das Bundesrecht die vertragliche Unterstellung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten unter die Schiedsgerichtsbarkeit grundsätzlich nicht verbietet. Verlangt ist lediglich, dass die örtliche Zuständigkeit entsprechend Art. 24 GestG festgelegt wird. Wenn der Gesetzgeber die schiedsgerichtliche Erledigung von bestimmten Streitigkeiten ausschliessen will, bringt er das in der Regel deutlich zum Ausdruck, wie das etwa im jetzt aufgehobenen Art. 226l OR der Fall war. Der Umstand, dass diese Bestimmung aufgehoben wurde und demnach Schiedsabreden neu auch in diesem konsumentenrechtlich relevanten Bereich gültig geschlossen werden können (vgl. BBl 1999 III 2861), lässt a fortiori auf das Bestehen einer entsprechenden Möglichkeit im Arbeitsrecht schliessen, das bisher keine diesbezügliche Einschränkung kannte. Was nun die Anwendung der übrigen Verfahrensvorschriften von Art. 343 OR in schiedsgerichtlichen Verfahren betrifft, so erscheint Auberts Position in den Augen des

Rezensenten als zu restriktiv. Es ist an die praktischen Schwierigkeiten zu denken, die insbesondere mit Bezug auf die Unentgeltlichkeit des Verfahrens und die Untersuchungsmaxime bestehen. Zudem ist davon auszugehen, dass der verantwortungsbewusste Schiedsrichter dem Gedanken des Arbeitnehmerschutzes bei der Ausgestaltung der Verfahrensregeln Rechnung tragen wird. Diese Einwände beziehen sich in einem noch stärkeren Mass auf Streitigkeiten mit internationalem Charakter. Hier resultiert aus dem IPRG einzig die Einschränkung der Schiedsfähigkeit auf vermögensrechtliche Streitigkeiten; eine ausschliessliche Zuständigkeit der staatlichen Gerichte für arbeitsrechtliche Klagen ergibt sich aus dem IPRG nicht. Entsprechend dem New Yorker Übereinkommen von 1958 über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedsurteile muss sich also ein ordentliches Schweizer Gericht für unzuständig erklären, wenn ihm in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit eine im Sinne des Übereinkommens gültige Schiedsklausel vorgelegt wird.

Juan Carlos Landrove

- b) MEIER, KURT: *Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten*, in: *Donatsch, Andreas/Fingerhuth, Thomas/Lieber, Viktor/Rehberg, Jörg/Walder-Richli, Hans Ulrich (Hg.): Festschrift 125 Jahre Kassationsgericht des Kantons Zürich, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich 2000, 267–278*

Der Autor untersucht die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Schiedsabreden im Arbeitsvertragsrecht zulässig sind. Schiedsgerichtsvereinbarungen kommen vor allem in Gesamtarbeitsverträgen vor, wobei nicht nur für die Austragung kollektivrechtlicher Streitigkeiten, sondern auch für die Austragung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen ein vertragliches Schiedsgericht vorgesehen werden kann.

Zunächst wird geprüft, inwieweit verfahrensrechtliche Bestimmungen die Schiedsgerichtsbarkeit einschränken. Der Verf. kommt zum Ergebnis, dass die verfahrensrechtlichen Bestimmungen von Art. 343 OR nicht nur für die staatlichen Gerichte, sondern auch für ein vereinbartes Schiedsgericht Geltung haben. Gemäss der zwingenden Bestimmung von Art. 343 Abs. 1 OR hat auch der Arbeitnehmer, der vertraglich einem Schiedsge-

ArbOR

Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht

unter Mitwirkung von

Dr. Rolf Bänziger
lic. iur. Alwin Hösli
Dr. Adrian von Kaenel
Dr. Helen U. Kneubühler
PD Dr. Roland A. Müller

Dr. Kurt Meier
Dr. Danilo A. Orlando
Dr. Andreas Ritter
Prof. Dr. Jean-Fritz Stöckli

herausgegeben von

Prof. Dr. Manfred Rehbinder

Stämpfli Verlag AG Bern · 2001