

Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

KURT MEIER

Inhalt

- I. Problemstellung
- II. Zivilrechtspflege im Einzelarbeitsvertragsrecht
 - 1. Art. 343 OR
 - 2. Kantonale Verfahrensvorschriften
 - 3. Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit (KSG)
- III. Zulässigkeit der Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten
 - 1. Die Auswirkungen von Art. 343 OR
 - 2. Unverzichtbarkeit arbeitsrechtlicher Ansprüche
- IV. Schiedsgerichte im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen
 - 1. Verbreitung und Problemstellung
 - 2. Rechtlicher Charakter der Schiedsabrede im Gesamtarbeitsvertrag
 - 3. Formvorschriften gemäss Art. 6 KSG
 - 4. Unabhängigkeit und gesicherter Bestand von gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichten
- V. Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

I. Problemstellung

Schiedsgerichtsvereinbarungen im Arbeitsrecht sind keine Seltenheit. Vor allem in Gesamtarbeitsverträgen finden sich häufig Bestimmungen, wonach kollektivrechtliche Streitigkeiten aber auch Streitigkeiten aus den Einzelarbeitsverträgen vor einem vertraglichen Schiedsgericht auszutragen sind¹. Schiedsabreden im Arbeitsvertragsrecht sind nicht unproblematisch und ihre Zulässigkeit wird in der Lehre sehr kontrovers behandelt². Dabei geht es vor allem um die Vereinbarkeit

¹ JEAN-FRITZ STÖCKLI, Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, Bern 1990, 133 ff.

² ADRIAN STAEHELIN/FRANK VISCHER, Zürcher Kommentar, 3. Aufl., 1996, Art. 343 OR, N. 4; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., Zürich 1992, Art. 343 OR, N. 8; MANFRED REHBINDER, Berner Kommentar, 1992, Art. 343 OR, N. 10; THOMAS SUTTER, Zivilrechtspflege im Einzelarbeitsvertragsrecht, BJM 1986, 129; GUIDO COTTER, Das Luzerner Arbeitsgericht und die Bestimmungen des Art. 343 OR, Zürich 1979, 51; NIKLAUS OBERHOLZER, Das Arbeitsgericht, Bern 1984, 133; ERNST HASLER,

von Schiedsgerichten mit den Bestimmungen von Art. 343 OR, dem arbeitsrechtlichen Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR sowie dem kantonalen Prozessrecht. Zusätzliche Fragen stellen sich bei den Gültigkeitsvoraussetzungen von Schiedsvereinbarungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen³. In diesem Zusammenhang soll nachfolgend der Zulässigkeit von Schiedsabreden im Arbeitsvertragsrecht nachgegangen werden.

II. Zivilrechtspflege im Einzelarbeitsvertragsrecht

1. Art. 343 OR

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis⁴ stellt Art. 343 OR einige grundlegende Verfahrensvorschriften auf.

Als Gerichtsstand gilt wahlweise der Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebs oder Haushalts für den der Arbeitnehmer Arbeit leistet. Diese Bestimmung ist gemäss Art. 361 OR absolut zwingend, d.h. ein Abweichen von dieser Vorschrift ist weder durch Abrede, Normalarbeitsvertrag noch Gesamtarbeitsvertrag zulässig. Erst nach Ablauf eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann auf Ansprüche, die sich aus zwingenden Bestimmungen ergeben, verzichtet werden (Art. 341 Abs. 1 OR).

Bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.– haben die Kantone ein einfaches, rasches und kostenloses Verfahren vorzusehen (Art. 343 Abs. 2 und 3 OR). Was unter «einfachem und raschem Verfahren» zu verstehen ist, geht aus dem Gesetz nicht hervor. Übereinstimmung besteht jedoch darin, dass grundsätzlich das mündliche Verfahren vorzusehen ist und ein schriftliches Verfahren nur für sehr komplizierte Fälle zugelassen werden darf⁵. Kostenlosigkeit besteht bundesrechtlich hinsichtlich der Gerichtskosten, jedoch nicht der Anwaltskosten, deren Regelung dem kantonalen Recht vorbehalten bleibt⁶. Auch die Beschränkung der Vertretung durch einen Anwalt im Arbeitsgerichtsverfahren bestimmt sich nach kantonalem Recht⁷.

Die Zuständigkeit bei arbeitsvertraglichen Streitigkeiten im Kanton Zürich, ArbR 1988, 56; GERHARD KOLLER, Art. 343 OR unter besonderer Berücksichtigung der Praxis des Arbeitsgerichts Zürich, Zürich 1995, 87; JEAN-FRITZ STÖCKLI, Allgemeine Arbeitsbedingungen, Bern 1980, 226.

³ ZR 89 (1990) Nr. 79 (JAR 1990, 400).

⁴ Zum sachlichen Geltungsbereich ausführlich SUTTER (Fn. 2) 122; KOLLER (Fn. 2) 41.

⁵ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 25 mit Verweisen; SUTTER (Fn. 2) 131.

⁶ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 27 und 29; REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 19; OBERHOLZER (Fn. 2) 213.

⁷ SUTTER (Fn. 2) 137; REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 17.

Gemäss Art. 343 Abs. 4 OR stellt der Richter überdies «bei diesen Streitigkeiten» den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen. Damit ist die Untersuchungsmaxime in arbeitsrechtlichen Prozessen bis zum Streitwert von Fr. 20'000.– vorgeschrieben⁸.

2. Kantonale Verfahrensvorschriften

Neben Art. 343 OR sind bei der Frage nach der Zulässigkeit von Schiedsgerichten in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten auch die kantonalen Verfahrensvorschriften zu berücksichtigen. Viele Kantone beschränken die Zulässigkeit von Schiedsgerichten auf Streitigkeiten aus Einzelarbeitsvertrag oder schliessen die Schiedsgerichtsbarkeit sogar völlig aus⁹. Für den Kanton Zürich bestimmt § 13 Abs. 3 GVG unter anderem, dass die Parteien berechtigt sind, die in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fallenden Streitigkeiten durch schriftliche Vereinbarung vor ein Schiedsgericht zu bringen, der Ausschluss des Arbeitsgerichts zum voraus jedoch nicht vereinbart werden kann. Diese Regelung gilt allerdings nur für die Arbeitsgerichte (bestehend in den Bezirken Zürich/Dietikon und Winterthur), nicht dagegen für die Arbeitsstreitigkeiten in den übrigen Bezirken, wo die ordentlichen Zivilgerichte zuständig sind. Eine unterschiedliche Behandlung, die wenig einleuchtet¹⁰.

Der Ausschluss oder die Beschränkung der Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten durch kantonale Prozessgesetze ist zweifellos zulässig, weil das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit (KSG) ebenfalls kantonales Recht ist¹¹. Dagegen unterliegen die kantonalen Verfahrensvorschriften selbstverständlich den einschränkenden eidgenössischen Bestimmungen des Obligationenrechts.

3. Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit (KSG)

Bei der Beurteilung der Zulässigkeit von Schiedsgerichten sind auch die Bestimmungen des KSG¹² zu berücksichtigen. Dabei sind im vorliegenden Zusammenhang vor allem die Formvorschriften (Art. 6 KSG) im Rahmen von gesamtar-

⁸ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 30; OBERHOLZER (Fn. 2) 185.

⁹ OBERHOLZER (Fn. 2) 133; JAR 1995, 280 (Kt. Solothurn).

¹⁰ KOLLER (Fn. 2) 87; HANS ULRICH WALDER-RICHLI, Zivilprozessrecht, 4. Aufl., Zürich 1996, 68.

¹¹ RICHARD FRANK/HANS STRÄULI/GEORG MESSMER, Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Zürich 1997, Vorbemerkungen zu §§ 238–258, N 18.

¹² Zürcher Gesetzessammlung 274.

beitsvertraglichen Schiedsgerichten von Interesse sowie das Verzichtsverbot hinsichtlich der zwingenden Bestimmungen im Arbeitsvertragsrecht (Art. 5 KSG). Bei internationalprivatrechtlichen Tatbeständen gelten für die Schiedsgerichtsbarkeit besondere Bestimmungen¹³, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit allerdings nicht behandelt werden.

III. Zulässigkeit der Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

1. Die Auswirkungen von Art. 343 OR

a) Gerichtsstand

Art. 343 Abs. 1 OR bestimmt, dass für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Orts des Betriebs, für den der Arbeitnehmer Arbeit leistet, gilt. Diese Bestimmung gilt für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten unabhängig vom Streitwert¹⁴. Uebrigens kommt der Bestimmung absolut zwingende Wirkung zu (Art. 361 OR). Abweichende Gerichtsstandsvereinbarungen sind damit ungültig.

Der wahlweise Gerichtsstand des Betriebsortes bezweckt vorab den Schutz des Arbeitnehmers¹⁵. Befindet sich der Gerichtsstand am Betriebsort, wo der Arbeitnehmer seine Arbeit leistet, erleichtert dies die Durchsetzung von Rechtsansprüchen und eine Klage für den Arbeitnehmer erheblich. Der Betriebsort ist in der Regel auch der Wohnsitz des Arbeitnehmers, mindestens sind ihm die Verhältnisse am Betriebsort vertraut, so dass das Recht am Betriebsort zu klagen für den Arbeitnehmer einen nicht zu unterschätzenden Rechtsvorteil darstellt. Es ist dies ein wesentlicher Grundsatz des Arbeitnehmerschutzes im Rahmen des Verfahrensrechts, dessen Bedeutung in nichts der Untersuchungsmaxime und Kostenlosigkeit nachsteht. Der Umstand, dass eine Klage in einem fremden Kanton erhoben werden muss, stellt in der Regel ein grosses Rechtshindernis bei der Durchsetzung dar. Dies gilt hinsichtlich Verfahrensrecht und Sitzungsort.

Diese Erleichterung in der Durchsetzung der Klageerhebung für den Arbeitnehmer darf auch mit einer Schiedsabrede nicht umgangen werden. Der Schutzcharakter und die absolut zwingende Wirkung des wahlweisen Gerichtsstandes

gemäss Art. 343 Abs. 1 OR stehen dem entgegen. In der Lehre und Rechtsprechung wird noch häufig eine andere Meinung vertreten, allerdings mit wenig einleuchtender Begründung. REHBINDER¹⁶ schreibt dazu folgendes: «Wurden jedoch die zuständigen staatlichen Gerichte durch eine gültige Schiedsklausel ausgeschlossen, so ist mit dem Verzicht auf den zuständigen Richter zugleich auch der Gerichtsstand festgelegt.» Als Beleg wird auf den Entscheid des OGer ZH im JAR 1990, S. 402 verwiesen. In diesem Entscheid hat das Obergericht festgehalten, Art. 343 Abs. 1 OR komme nur zwingende Wirkung zu, wenn kein Schiedsgericht vereinbart worden sei. Art. 343 Abs. 1 OR richte sich nur an die staatlichen Gerichte. Eine Schiedsklausel bedeute nicht nur Verzicht auf den an sich zuständigen Richter, sondern auch Verzicht auf die Festlegung eines Gerichtsstandes.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Unbestritten ist, dass Art. 343 Abs. 1 OR die Schiedsgerichtsbarkeit nicht grundsätzlich verbietet. Die Erleichterung der Durchsetzung der Ansprüche des Arbeitnehmers als ein Grundprinzip des Arbeitnehmerschutzes gilt jedoch umfassend und richtet sich nicht nur an den zuständigen staatlichen Richter. Andernfalls könnte Art. 343 Abs. 1 OR durch Schiedsvereinbarungen problemlos umgangen werden und die Schutzbestimmung würde damit in ihrem Kern getroffen. Die zwingende Bestimmung von Art. 343 Abs. 1 OR ist somit auch in Schiedsverfahren anzuwenden. Stimmt ein Arbeitnehmer vertraglich einem Schiedsgericht zu, hat er dennoch in jedem Fall Anspruch darauf, dass dieses Gericht Sitz am Betriebsort hat, am Betriebsort tagt und das Verfahrensrecht des Betriebsortes anwendet¹⁷.

b) Einfaches und rasches Verfahren

Bis zum Streitwert von Fr. 20'000.– müssen Arbeitsprozesse in einem einfachen und raschen Verfahren durchgeführt werden (Art. 342 Abs. 2 OR). Obwohl diese Vorschrift nicht im Katalog der zwingenden Bestimmungen gemäss Art. 361/62 OR aufgeführt ist, kommt ihr als Vorschrift des Zivilprozessrechts zwingende Wirkung zu¹⁸. Dieser zwingende Charakter ist auch sinnvoll, weil der Arbeitnehmerschutz besonders bei kleinen Streitwerten (welche häufig ihren Grund in niedrigen Löhnen haben) besonders angezeigt ist. Auch diesbezüglich muss von einer wesentlichen Arbeitnehmerschutzbestimmung ausgegangen werden, welche auch durch eine Schiedsgerichtsvereinbarung nicht umgangen werden kann. Das einfache und rasche Verfahren ist als Arbeitnehmerschutzbestimmung besonders bei kleinen Streitwerten (welche in Arbeitsprozessen sehr häufig sind) besonders angezeigt. Eine Ausnahme bei den Schiedsgerichten ist durch nichts zu rechtfertigen.

¹³ Vgl. dazu Koller (Fn. 2) 60; ERIK JOHNER, Die direkte Zuständigkeit der Schweiz in internationalen Arbeitsverhältnissen, Basel 1995; KURT MEIER, Rechtliche Massnahmen gegen Sozialdumping, plädoyer 5/96, 31 ff., 35; STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 4.

¹⁴ REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 4.

¹⁵ BGE 98 II 33.

¹⁶ REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 9; vgl. dazu auch KOLLER (Fn. 2) 61; COTTER (Fn. 2) 51.

¹⁷ In diesem Sinne STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 4; STREIFF/VON KAENEL (Fn. 2), Art. 343 OR, N 8; SUTTER (Fn. 2) 130; STÖCKLI (Fn. 2) 226.

¹⁸ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 38.

Von einem einfachen und raschen Verfahren kann sicher dann nicht gesprochen werden, wenn das Schiedsgericht gemäss Vereinbarung erst mit dem Streitfall zu bestellen ist. Die Bestellung eines Schiedsgerichtes ist in der Regel derart zeitaufwendig, dass bereits dies einem einfachen und raschen Verfahren widerspricht. Unter dem Gesichtspunkt des einfachen und raschen Verfahrens sind somit nur ständige, institutionelle Schiedsgerichte¹⁹ für arbeitsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.– zulässig. Das Verfahren ist in der Regel mündlich zu gestalten.

c) Untersuchungsmaxime und Kostenlosigkeit

Zu diesen beiden Grundsätzen (ebenfalls für Streitwerte bis Fr. 20'000.–) gelten die gleichen Ueberlegungen wie zur Frage des einfachen und raschen Verfahrens. Ein vereinbartes Schiedsgericht hat Untersuchungsmaxime und Kostenlosigkeit zu garantieren. Da die Verfahrensvorschriften auch für die Arbeitgeber gelten, kommt als Schiedsgericht im Hinblick auf die Kostenlosigkeit ebenfalls nur ein institutionelles Schiedsgericht in Frage, das in der Regel von den Sozialpartnern getragen und finanziert wird²⁰. Es ist praktisch kaum denkbar, dass anderweitige Dritte für die Finanzierung eines Schiedsgerichtes für arbeitsrechtliche Streitigkeiten aufkommen.

2. Unverzichtbarkeit arbeitsrechtlicher Ansprüche

Das Arbeitsvertragsrecht kennt einen umfangreichen Katalog von zwingenden Bestimmungen (Art. 361/62 OR)²¹. Zusätzlich haben auch die normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, welcher auf ein Einzelarbeitsverhältnis Anwendung findet, zwingenden Charakter (Art. 357 Abs. 1 OR)²². Normativen und damit zwingenden Charakter haben grundsätzlich alle Bestimmungen, welche Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsvertrages betreffen. Gemäss Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und einen Monat nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

¹⁹ THOMAS RÜEDE/REIMER HADENFELDT, Schweizerisches Schiedsgerichtsrecht, 2. Aufl., Zürich 1993, 109.

²⁰ STAHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 4.

²¹ REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 20.

²² OTTO ARREGGER, Die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und ihr Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag, Zürich 1974, 18.

Art. 341 Abs. 1 OR ist eine weitere grundlegende Schutznorm für den Arbeitnehmer. Sie bewahrt ihn vor dem Verlust derjenigen Ansprüche, die ihm kraft zwingenden Rechts zukommen, durch ein Verfügungsverbot²³. Dieses Verbot gilt absolut für den einseitigen Verzicht des Arbeitnehmers. Bei einem beiderseitigen Verzicht von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist auf die Angemessenheit des Vergleichs abzustellen. Dabei sind die Anforderungen an die Zulässigkeit eines solchen Vergleiches durch die Bundesgerichtspraxis recht hoch angesetzt. Das Entgegenkommen des Arbeitgebers muss eindeutig sein, damit ein Verzicht des Arbeitnehmers rechtsgültig ist. Dieser Grundsatz gilt für den gerichtlichen oder aussergerichtlichen Vergleich²⁴.

Die geschilderte Verfügungsbeschränkung des Arbeitnehmers für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis kollidiert offensichtlich mit Art. 5 KSG, wonach Gegenstand eines Schiedsverfahrens nur Ansprüche sein können, die der freien Verfügung der Parteien unterliegen. Frei verfügbar bedeutet dabei die Möglichkeit des Verzichts oder der Erledigung durch Vergleich oder Anerkennung vor einem staatlichen Gericht²⁵. Gerade dies trifft wie dargelegt für einen grossen Teil von Arbeitnehmerforderungen nicht zu, weil Vergleich oder Anerkennung, die gegen Art. 341 Abs. 1 OR verstossen, nichtig sind.

Inhalt und Umfang der Verfügungsbeschränkung des Arbeitnehmers und die sich daraus ergebende fehlende Schiedsfähigkeit werden in der Literatur häufig verkannt. So geht SUTTER²⁶ bei dieser Frage zu Unrecht von «einer freien Verfügbarkeit der Ansprüche» aus, weil Art. 341 OR nur für den Verzicht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne gerichtliche Beurteilung gelte. Dass ein Gericht letztlich alle Ansprüche zu beurteilen hat, ist unbestritten. Dies hat aber nichts mit einer freien Verfügbarkeit über diese Ansprüche zu tun. Wie vorstehend dargelegt wurde, gilt das Verzichtsangebot auch im Rahmen von gerichtlichen Vergleichen. Verzicht und Anerkennung hinsichtlich zwingender Ansprüche bedürfen der richterlichen Genehmigung, welche bei einem Verstoß gegen Art. 341 Abs. 1 OR zu verweigern ist. Häufig wird zudem die freie Verfügbarkeit und die damit verbundene Zulässigkeit von Schiedsgerichten ausschliesslich unter dem Gesichtspunkt von Art. 343 OR (Gerichtsstand und Untersuchungsmaxime) abgehandelt, und die Verfügungsbeschränkung gemäss Art. 341 OR geht schlicht vergessen²⁷.

²³ REHBINDER (Fn. 2), Art. 341 OR, N 12; STAHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 341 OR, N 1; URS HOFFMANN, Verzicht und Vergleich im Arbeitsrecht, Bern 1985, 126; ders., Das Verzichtsverbot im schweizerischen Arbeitsrecht, ArbR 1995, 31.

²⁴ REHBINDER (Fn. 2), Art. 341 OR, N 18 mit Verweisen; JÜRIG BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., Bern u.a. 1996, Art. 341 OR, N 5; BGE 110 II 171.

²⁵ FRANK/STRÄULI/MESSMER (Fn. 11), Vorbemerkungen zu §§ 238–258, N 18; RÜEDE/HADENFELDT (Fn. 19) 48.

²⁶ SUTTER (Fn. 2) 129; vgl. auch OBERHOLZER (Fn. 2) 133 (ohne Begründung).

²⁷ HASLER (Fn. 2) 56 mit Hinweis auf [STRÄULI/MESSMER]/WIGET, Kommentar zur zürcherischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich 1982, N 3a zu § 238, der nur auf die Offizial-

Relativiert wird die Bedeutung der freien Verfügbarkeit über arbeitsrechtliche Ansprüche selbstverständlich durch den Umstand, dass das Verzichtsverbot von Art. 341 Abs. 1 OR lediglich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach Gültigkeit hat. Später kann auch der Arbeitnehmer über alle seine Ansprüche frei verfügen. Da die meisten arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgefochten werden, verliert Art. 341 Abs. 1 OR dadurch hinsichtlich der Zulässigkeit von Schiedsgerichten viel an praktischer Bedeutung. Durch den Umstand, dass die Kündigungsschutzbestimmungen des Arbeitsvertragsrechts auch in der Rechtsprechung immer mehr greifen, sind heute allerdings Gerichtsverfahren bei laufenden Arbeitsverhältnissen keine Seltenheit mehr. In diesen Fällen ist die Unvereinbarkeit von Art. 341 Abs. 1 OR mit einem Schiedsgerichtsverfahren unbedingt zu beachten.

IV. Schiedsgerichte im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen

1. Verbreitung und Problemstellung

In Einzelarbeitsverträgen ist die Vereinbarung eines Schiedsgerichts selten anzutreffen. Am häufigsten finden sich Schiedsklauseln noch bei höheren, leitenden Angestellten und bei internationalrechtlichen Konstellationen. Ganz anders stellt sich die Situation im kollektiven Arbeitsrecht dar. In Gesamtarbeitsverträgen werden für die kollektiven Streitigkeiten unter den Sozialpartnern aber auch für Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, sehr häufig Schiedsgerichte vereinbart²⁸.

Neben den bereits behandelten Einschränkungen hinsichtlich der Schiedsgerichtsbarkeit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, die selbstredend auch für gesamtarbeitsvertragliche Schiedsgerichte gelten, stellen sich bei den gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichten zusätzliche Probleme. Nicht davon betroffen sind die Schiedsgerichtsvereinbarungen über kollektive Auseinandersetzungen unter den Sozialpartnern, auf welche vorliegend auch nicht eingegangen wird. Bei gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichtsvereinbarungen für Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag stellen sich dagegen hinsichtlich der Form (Art. 6 KSG), der Beständigkeit und Unabhängigkeit des Schiedsgerichts, der Anwendung auf Aussenseiter und hinsichtlich Allgemeinverbindlicherklärung gewichtige Fragen.

maxime Bezug nimmt, welche ein Schiedsgericht nicht ausschliessen soll; FILIPPO RYTER, *Les conflits de Travail*, Lausanne 1990, 177.

²⁸ STÖCKLI (Fn. 1) 133.

2. Rechtlicher Charakter der Schiedsabrede im Gesamtarbeitsvertrag

Der Gesamtarbeitsvertrag kennt schuldrechtliche, normative und indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen (Art. 356 OR)²⁹. Die normativen Bestimmungen betreffen den Abschluss, Inhalt und die Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse und gelten während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen unter den Gesamtarbeitsvertragsparteien. Die indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen beziehen sich auf das Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, allerdings ohne den jeweiligen Partner des Einzelarbeitsvertrages zu berechtigen und zu verpflichten, es kann ihnen ausnahmsweise auch normative Wirkung zukommen³⁰.

Zu welcher Kategorie gesamtarbeitsvertraglich vereinbarte Schiedsabreden gehören, ist unklar, und es fehlt bisher eine eingehende rechtliche Auseinandersetzung mit dieser Frage. Soweit dazu überhaupt Ueberlegungen angestellt worden sind, finden sich alle Varianten. Schiedsgerichtsabreden werden zu den normativen Bestimmungen gezählt, zu den schuldrechtlichen oder die Frage wird einfach offen gelassen³¹. Die Einreihung unter die normativen Bestimmungen widerspricht allerdings klar dem Wortlaut des Gesetzes (Art. 356 Abs. 1 OR). Danach fallen nur die Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse unter die zwingenden normativen Bestimmungen. Vereinbarungen über Schiedsgerichte stellen als Vertrag des Prozessrechts eine besondere Vereinbarung dar und gehören weder zum Abschluss noch zum Inhalt noch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Schiedsgerichtsklauseln sind daher, je nach Ausformulierung im Gesamtarbeitsvertrag, entweder den schuldrechtlichen oder den indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen zuzuweisen³². Damit entfällt eine zwingende, unmittelbare Anwendung von Schiedsgerichtsklauseln auf die einzelnen, dem Gesamtarbeitsvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnisse.

²⁹ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 356 OR, N 60 ff.; MANFRED REHBINDER, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 14. Aufl., Bern 1999, 223.

³⁰ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 356 OR, N 86 und 99.

³¹ STAEHELIN/VISCHER (Fn. 2), Art. 357a OR, N 94; Art. 356 OR, N 83; ARREGGER (Fn. 22) 16; ZR 89 (1990) Nr. 79, Erw. 4a und b (JAR 1990, 403).

³² In diesem Sinne auch MARGRIT MEIER in: MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER/CLAUDIA KAUFMANN (Hrsg.), *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, Basel/Frankfurt a.M. 1997, Art. 11, N 88.

3. Formvorschriften gemäss Art. 6 KSG

Wird Anwendung und Zulässigkeit einer Schiedsabrede über eine direkte normative Wirkung des Gesamtarbeitsvertrages verneint³³, ist zu prüfen, inwieweit ein in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbartes Schiedsgericht den Formvorschriften von Art. 6 KSG entspricht. Nach dieser Vorschrift bedarf die Schiedsabrede der Schriftform (Art. 6 Abs. 1). Die Schiedsabrede kann sich aber auch aus der schriftlichen Erklärung des Beitritts zu einer juristischen Person ergeben, sofern diese Erklärung ausdrücklich auf die in den Statuten oder einem sich darauf stützenden Reglement enthaltene Schiedsklausel Bezug nimmt (Art. 6 Abs. 2 KSG, sog. statutarische Schiedsklausel).

Die Schriftform im Sinne von Art. 6 Abs. 1 KSG ist nur gewahrt, wenn in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag klar und ausdrücklich auf das gesamtarbeitsvertragliche Schiedsgericht als zuständiges Gericht hingewiesen wird³⁴.

Ob ein gesamtarbeitsrechtlich vereinbartes Schiedsgericht in der Form des statutarischen Schiedsgerichts (Art. 6 Abs. 2 KSG) vereinbart werden kann, ist zumindest fraglich, da einzelarbeitsvertragliche Streitigkeiten, die mittels statutarisch errichteten Schiedsgericht beurteilt werden sollen, sich in keiner Art und Weise auf die juristische Person, in deren Statuten die Schiedsklausel allenfalls geregelt ist, beziehen³⁵.

Für Art. 6 Abs. 1 und 2 KSG gilt ausserdem, dass der Verweis auf das Schiedsgericht für den Arbeitnehmer klar und eindeutig erkennbar sein muss. Ein versteckter oder unvollständiger Hinweis im Einzelarbeitsvertrag, in Statuten bzw. Beitrittserklärung genügt zum Verzicht auf den staatlichen Richter nicht. Aus den gleichen Gründen kann eine gesamtarbeitsvertragliche Schiedsklausel auf Aussenseiter keine direkte Wirkung entfalten³⁶, es sei denn, im Einzelarbeitsvertrag mit dem Aussenseiter werde ausdrücklich das gesamtarbeitsvertragliche Schiedsgericht vereinbart. Eine Allgemeinverbindlicherklärung von Schiedsklauseln ist gemäss Art. 1 Abs. 3 BG über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ausgeschlossen.

4. Unabhängigkeit und gesicherter Bestand von gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichten

Die betroffenen Streitparteien haben in der Regel zur Zusammensetzung des gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichts nichts zu sagen, dies bleibt den Sozi-

³³ Zu diesem Schluss gelangt sinngemäss auch ZR 89 (1990) Nr. 79.

³⁴ ZR 89 (1990) Nr. 79 Erw. 4d.

³⁵ RÜEDE/HADENFELDT (Fn. 19) 43/44; a.M. ZR 89 (1990) Nr. 79 Erw. 6.

³⁶ RÜEDE/HADENFELDT (Fn. 19) 41.

alpartnern vorbehalten. Dieser Umstand kann zu schwerwiegenden Problemen hinsichtlich Parität und Unabhängigkeit des Schiedsgerichts führen, wenn eine Streitpartei keinem der Verbände angehört oder mit beiden Verbänden zerstritten ist, was nicht selten vorkommt. In solchen Fällen muss der betreffenden Partei die Möglichkeit gegeben werden, einen eigenen Schiedsrichter zu bestimmen, andernfalls ist die Schiedsabrede ungültig³⁷.

Neben der Parität ist auch die Beständigkeit gesamtarbeitsvertraglicher Schiedsgerichte ein nicht zu unterschätzendes Problem. Ist ein Schiedsgericht in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbart, fällt mit der Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages auch die Schiedsvereinbarung dahin. Dadurch besteht die Gefahr, dass einem Schiedsgericht bei laufendem Verfahren die rechtliche und finanzielle Basis entzogen wird. Dieses Problem ist gerade heute, wo Gesamtarbeitsverträge immer kurzlebiger und vertragslose Zustände immer häufiger sind, ein in der Praxis bedeutendes Problem. Eine Schiedsvereinbarung unter Sozialpartnern für Einzelarbeitsvertragsstreitigkeiten muss deshalb immer als institutionelles Schiedsgericht, unabhängig von der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages vereinbart werden. Andernfalls muss von einem ungesicherten Bestand des Schiedsgerichts ausgegangen werden, was zur Unverbindlichkeit der Schiedsvereinbarung für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber führt³⁸.

V. Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

Die verfahrensrechtlichen Bestimmungen von Art. 343 OR sind ein grundsätzlicher und wesentlicher Bestand des Sozialschutzes zu Gunsten der schwächeren Partei im Arbeitsvertragsrecht. Diese Bestimmungen richten sich deshalb nicht nur an die staatlichen Gerichte, sondern gelten generell zum Schutz der Arbeitnehmer auch für den Fall eines vereinbarten Schiedsgerichts. Durch diese Schutzbestimmungen (Betriebsort als Gerichtsstand, einfaches und rasches Verfahren, Untersuchungsmaxime und Kostenlosigkeit) wird die Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten stark eingeschränkt. Darüberhinaus verunmöglichen das Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR in vielen Fällen eine Schiedsgerichtsbarkeit mangels freier Verfügbarkeit über die zu beurteilenden Ansprüche. Hinzu kommen kantonale Prozessvorschriften, welche Schiedsvereinbarungen in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ganz oder als zum voraus vereinbart untersagen. Im Gesamtarbeitsvertragsrecht, dem häufigsten Anwendungsfall von Schiedsgerichtsvereinbarungen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, verhindern die

³⁷ BGE 107 Ia 155.

³⁸ ZR 89 (1990) Nr. 79 Erw. 7c.

Formvorschriften von Art. 6 KSG sowie die Ansprüche an Unabhängigkeit und Beständigkeit im Rechtsalltag praktisch umfassend rechtsgültige Schiedsklauseln.

Die aufgezeigten rechtlichen Hindernisse für die Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist zum Schutz der Arbeitnehmer aber auch im Interesse der Arbeitgeber nicht zu bedauern. Die Erfahrung zeigt, dass im Hauptanwendungsfall die gesamtarbeitsvertraglichen Schiedsgerichte häufig hinsichtlich Dauer des Verfahrens und Fachkompetenz qualitativ den staatlichen Gerichten hinterherhinken. Gerade bei den oft kleinen Streitwerten in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen wirkt sich das aufwendige Schiedsgerichtsverfahren für alle Beteiligten sehr nachteilig aus³⁹. Der konsequente Schritt zum vollständigen Verbot von Schiedsgerichten für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, wie z.B. im Arbeitsvermittlungsgesetz (Art. 10 Abs. 1) in verschiedenen kantonalen Prozessvorschriften und auch in ausländischen Rechtsordnungen vollzogen, ist zum Schutz der Arbeitnehmer, im Interesse der Rechtssicherheit und Einheitlichkeit der Rechtsprechung für das gesamte schweizerische Rechtsgebiet überfällig⁴⁰.

³⁹ Gemäss STÖCKLI (Fn. 2) 226, sind Schiedsklauseln dazu angetan, die Rechte der Arbeitnehmer zu vereiteln und sind deshalb als rechtswidrig zu betrachten.

⁴⁰ REHBINDER (Fn. 2), Art. 343 OR, N 10.