März 2014

EmploymentNews Nr. 17

Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen mit internationalem Bezug.

Häufig finden sich in Arbeitsverträgen Gerichtsstandsvereinbarungen, mit welchen ein Gericht für ausschliesslich zuständig erklärt wird. Solche Vereinbarung sind jedoch häufig nicht gültig. Gerade für Arbeitsverhältnisse mit Grenzgängern führt dies zu Problemen für Arbeitgeber bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

walderwyss rechtsanwälte

Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen mit internationalem Bezug

Längst hat die Globalisierung auch bei Arbeitsverhältnissen Einzug gehalten. Unternehmungen sind weltweit aktiv und ihre Angestellten zunehmend mobil. Kommt es bei solchen internationalen Arbeitsverhältnissen zum Streit, ist oft nicht klar, welches Gericht in welchem Land entscheiden soll. Darum wird häufig im Rahmen von Gerichtsstandsvereinbarungen festgehalten, welches Gericht im Falle einer Streitigkeit zuständig sein soll. Aber sind solche Gerichtsstandsvereinbarungen unter allen Umständen durchsetzbar?



Von **Ueli Sommer**
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Telefon +41 44 498 95 16
ueli.sommer@walderwyss.com



und **Simone Wetzstein**
lic. iur. Rechtsanwältin
Telefon +41 44 498 96 54
simone.wetzstein@walderwyss.com

Internationales Arbeitsverhältnis
Der amerikanische Arbeitnehmer A, welcher von der Schweizer Zweigniederlassung Z eines kanadischen Unternehmens angestellt ist, arbeitet unter der Woche in Deutschland, währenddem er seinen Wohnsitz bei seiner Familie in Frankreich hat. Ein typisches internationales Arbeitsverhältnis. Ebenso typisch ist die im Arbeitsvertrag von A enthaltene Klausel, wonach sämtliche Streitigkeiten aus Arbeitsvertrag durch die ordentlichen Gerichte am Schweizer Sitz der Zweigniederlassung Z entschieden werden sollen. Aber kann man diese Klausel auch durchsetzen?

Zuständigkeit
Bei der Frage nach der Zuständigkeit eines Gerichts im Rahmen einer internationalen Streitigkeit aus Verträgen ist oft das Lugano Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Urteilen in Zivil- und Handelssachen (LugÜ) anwendbar, welches für die Schweiz und 30 europäische Staaten gilt. Das LugÜ kommt in zivil- und handelsrechtlichen Streitigkeiten grundsätzlich immer dann zur Anwendung, wenn die beklagte Partei gemäss der Terminologie des LugÜ Wohnsitz in einem Vertragsstaat hat. Dieser Begriff des Wohnsitzes umfasst neben dem Wohnsitz einer natürlichen Person auch den Sitz von juristischen Personen, und im Bereich von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten explizit auch den Sitz einer Zweigniederlassung, falls der betreffende Arbeitgeber keinen Sitz in einem Vertragsstaat hat. Nachfolgend wird der Begriff im Sinne des LugÜ verwendet.

Angewendet auf den eingangs erwähnten Arbeitnehmer A bedeutet dies, dass das LugÜ auf sämtliche Streitigkeiten aus Ar-beitsvertrag anwendbar ist, da die anstellende Zweigniederlassung Z ihren Sitz, und A seinen Wohnsitz in Vertragsstaaten haben. Daran vermag weder die amerikanische Staatsbürgerschaft des A, noch die kanadische Herkunft des Unternehmens Z etwas zu ändern.

Forum Running
Warum werden demzufolge Gerichtsstandsvereinbarungen getroffen, obwohl das LugÜ die Zuständigkeiten doch regelt? Weil das LugÜ, insbesondere bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, nicht nur ein Gericht, sondern Gerichte in mehreren Ländern für alternativ zuständig erklärt. Da der Ausgang eines Rechtsstreites bei internationalen Verhältnissen aufgrund des jeweils anwendbaren Rechts und den damit einhergehenden prozessualen Möglichkeiten stark, manchmal sogar entscheidend, vom einzelnen Gericht abhängt, soll durch eine Gerichtsstandsvereinbarung ein Wettlauf zwischen den Parteien um das «passendere» Gericht, das sogenannte Forum Running, verhindert werden.

Gerichtsstandsvereinbarungen
Gemäss dem LugÜ sind Gerichtsstandsvereinbarungen grundsätzlich zulässig. Sie sind gültig, wenn sie schriftlich abgefasst werden, mindestens eine Partei Wohnsitz in einem Vertragsstaat hat und ein bestimmtes Rechtsverhältnis, also beispielsweise einen Arbeitsvertrag, betreffen.

In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten erfährt die grundsätzlich im LugÜ vorgesehene Freiheit, Gerichtsstandsvereinbarungen abzuschliessen, eine entscheidende Einschränkung: Von den im LugÜ vorgesehenen Zuständigkeitsvorschriften darf in Arbeitsverträgen nur unter sehr limitierten Voraussetzungen abgewichen werden. So kann einerseits nach Entstehung einer Streitigkeit von den vorgesehenen Zuständigkeiten abgewichen werden (Art. 21 Ziff. 1 LugÜ). Andererseits kann vor Entstehung der Streitigkeit, also beispielsweise bei Abschluss des Arbeitsvertrags, nur dann von den vorgesehenen Zuständigkeiten abgewichen werden, wenn die Gerichtsstandsvereinbarung dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumt, andere als die durch das LugÜ vorgesehenen Gerichte anzurufen (Art. 21 Ziff. 2 LugÜ).

Welches die vorgesehenen Gerichtsstände eines klagewilligen Arbeitnehmers sind, bestimmt Art. 19 LugÜ: Einerseits die Gerichte im Wohnsitz-Staat des Arbeitgebers. Andererseits steht dem Arbeitnehmer auch das Gericht an seinem Arbeitsort offen, sofern sich dieser in einem Vertragsstaat befindet. Schliesslich kann der Arbeitnehmer, der seine Arbeit gewöhnlicherweise nicht in ein und demselben Staat verrichtet hat, das Gericht am Ort, an welchem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, anrufen.

Kommen wir auf den eingangs vorgestellten Arbeitnehmer A zurück. Entsprechend den soeben dargelegten Grundsätzen wäre es ihm unter dem LugÜ möglich, seinen Arbeitgeber Z in der Schweiz (Sitz der Zweigniederlassung) oder in Deutschland (gewöhnlicher Arbeitsort) zu verklagen. Eine Gerichtsstandsvereinbarung vor Entstehung einer Streitigkeit könnte nur dann gültig vereinbart werden, wenn dem Arbeitnehmer A neben zuständigen Gerichten in der Schweiz und Deutschland mindestens ein weiterer Gerichtsstand, beispielsweise in Frankreich am Wohnsitz des Arbeitnehmers, eingeräumt würde.

Bedeutung von Art. 21 LugÜ

Zusammengefasst bedeutet dies, dass bei Streitigkeiten aus individuellem Arbeitsvertrag mit internationalem Bezug, bei welchen der beklagte Arbeitgeber Sitz in einem LugÜ-Vertragsstaat, beispielsweise in der Schweiz, hat, immer das LugÜ anwendbar ist. Das bedeutet wiederum, dass Gerichtsstandsvereinbarungen, die vor Entstehung der Streitigkeit geschlossen werden, nur gemäss den Bedingungen von Art. 21 Ziff. 2 LugÜ gültig vereinbart werden können.

Nun werden aber Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen in den wenigsten Fällen eine Auswahl an möglichen Gerichtsständen enthalten – läuft dies doch dem Zweckgedanken einer Gerichtsstandsvereinbarung an und für sich, die Vorhersehbarkeit und Berechenbarkeit schaffen soll, zuwider. So auch im Falle von Arbeitnehmer A: gemäss seinem Arbeitsvertrag soll einzig das zuständige Gericht in der Schweiz über Streitigkeiten entscheiden. Alternative Gerichtsstände in Deutschland und beispielsweise Frankreich sind nicht vorgesehen.

Genügen Gerichtsstandsvereinbarungen aber den Anforderungen von Art. 21 LugÜ nicht, so sind sie unwirksam und unbeachtlich – womit das Forum Running eröffnet wird.

Ausweg

Als Ausweg aus dem Dilemma bieten sich im arbeitsrechtlichen Kontext hauptsächlich zwei Varianten: Einerseits kann eine Gerichtsstandsvereinbarung nach Entstehung der Streitigkeit mit beliebigem Inhalt geschlossen werden. Andererseits verbleibt die Möglichkeit der Einrede der anderweitigen Rechtshängigkeit – diese bedingt allerdings, den Rechtsstreit bereits beim Gericht der eigenen Wahl anhängig gemacht zu haben.

Allerdings ist festzuhalten, dass eine allfällige Gerichtsstandsvereinbarung von der Möglichkeit der Rechtswahl getrennt werden muss: Es bleibt den Parteien unbenommen, das auf die Streitigkeit anwendbare Recht zu bestimmen. Ob das gewählte Recht wiederum gemäss den Vorschriften des internationalen Privatrechts am Ort des angerufenen Gerichts angewendet wird, ist jeweils gesondert zu klären.

Schlussfolgerungen für den Arbeitgeber

Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen mit internationalem Kontext im Anwendungsbereich des LugÜ sind für den klagewilligen Arbeitnehmer, der gegen seinen Arbeitgeber mit Wohnsitz in der Schweiz vorgehen will, nur dann verbindlich, wenn dem Arbeitnehmer eine Palette von Gerichtsständen gemäss Art. 21 Ziff. 2 LugÜ geboten wird, die sich in kaum einem Arbeitsvertrag finden werden.

Arbeitgeber müssen folglich damit rechnen, dass sie trotz Gerichtsstandsvereinbarung vor anderen Gerichten verklagt werden können.

Andererseits kann der klagewillige Arbeitgeber im Falle einer ungültigen Gerichtsstandsvereinbarung nur am Wohnsitz des Arbeitnehmers eine Klage erheben (Art. 20 Abs. 1 LugÜ). Für Schweizerische Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland beschäftigen (beispielsweise Grenzgänger) bedeutet dies, dass eine Klage im Ausland, nämlich am Wohnsitz des Arbeitnehmers, angestrengt werden muss, selbst wann auf das Arbeitsverhältnis selbst Schweizer Arbeitsrecht zur Anwendung kommt. Dies erschwert typischerweise denn auch Klagen gegen Arbeitnehmer.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden. Sollten Sie keine weiteren Zustellungen der EmploymentNews wünschen, so teilen Sie uns dies bitte per E-Mail an **EmploymentNews@walderwyss.com** mit.
© Walder Wyss AG, Zürich, 2014

Walder Wyss AG
Rechtsanwälte

Seefeldstrasse 123
Postfach 1236
8034 Zürich
Schweiz

Telefon + 41 44 498 98 98
Telefax + 41 44 498 98 99
reception@walderwyss.com
www.walderwyss.com

Bubenbergplatz 8
Postfach 8750
3001 Bern
Schweiz

Telefon + 41 44 498 98 98
Telefax + 41 44 498 98 99
reception@walderwyss.com
www.walderwyss.com

Via F. Pelli 7
Postfach 5162
6901 Lugano
Schweiz

Telefon + 41 91 911 80 00
Telefax + 41 91 911 80 08
reception@walderwyss.com
www.walderwyss.com