
Checkliste

Schiedsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht

Ein Überblick:

- **Anwendungsfälle**
 - Kollektive Arbeitsstreitigkeiten
 - Grundlage: Schiedsklausel in Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
 - Arbeitsstreitigkeit zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern
 - Grundlage: Schiedsklausel in Einzelarbeitsvertrag
 - = Alternative, Streit vor einem privaten Gericht auszutragen
- **Parteiautonomie?**
 - Arbeitsstreitigkeiten im Binnenverhältnis (national)
 - Arbeitsstreitigkeiten im internationalen Verhältnis
- **Nationale Arbeitsstreitigkeiten**
 - **Zulässigkeit von Schiedsvereinbarung für Binnenarbeitsverhältnisse (Schiedsfähigkeit)**
 - Kontroverse Situation bis 31.12.2010 (vor Inkrafttreten der gesamtschweizerischen ZPO), weil die herrschende Lehre davon ausging, OR 343 Abs. 1 OR verbiete den Einsatz von Schiedsgerichten
 - Neu (seit 01.01.2011): Aufhebung von OR 343 und Anwendbarkeit von ZPO 354 ist u.E. auch in Binnen-Arbeitsverhältnissen ein Schiedsverfahren zulässig
 - **Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung**
 - Beurteilung nach ZPO 357 – 359
 - **Schiedsverfahren**
 - Beurteilung nach ZPO 372 ff.
- **Internationale Arbeitsstreitigkeiten**
 - **Zulässigkeit von Schiedsvereinbarungen in internationalen Arbeitsverhältnissen (Schiedsfähigkeit)**
 - Bei vermögensrechtlichen Ansprüchen im Sinne von IPRG 177 Abs. 1
 - **Wirksamkeiten der Schiedsvereinbarung**
 - Beurteilung nach IPRG 178
 - **Schiedsverfahren**
 - Beurteilung nach IPRG 182 ff.
- **Anwendbares Recht in internat. Streitigkeit vor Schiedsgericht mit Sitz in der Schweiz**
 - Freie Rechtswahl (vgl. IPRG 187 Abs. 1)
 - Einschränkung
 - Fehlender Bezug des gewählten Rechts zum Arbeitsstreit müsste sich vermutlich zwingendem Arbeitsrecht am Arbeitsort beugen
 - Massgeblicher Parameter: IPRG 187
 - Keine Rechtswahl
 - Schiedsgericht wendet dasjenige Recht an, welches mit der Streitsache am Engsten zusammenhängt (vgl. IPRG 187 Abs. 1)
- **Vollstreckung des Schiedsurteils**

- Möglichkeit nach den Regeln des New Yorker Uebereinkommens (NYUe) zu vollstrecken (vgl. IPRG 194)
- **Zweckmässigkeit von Schiedsabreden für Arbeitsstreitigkeiten**
 - Pro Schiedsvereinbarung sprechen:
 - Vertraulichkeit
 - Fachkompetenz der Schiedsrichter
 - Rechtswahl bei internationalen Fällen (einfachere Handhabung als beim staatlichen Gericht)
 - Freie Verfahrensgestaltung.
 - Contra Schiedsvereinbarung sind:
 - Kostenpunkt (insbesondere in Fällen, wo das staatliche Gericht kostenlos tätig ist)

Längere Verfahrensdauer (ein Schiedsverfahren in einer Arbeitsstreitigkeit dürfte länger dauern als der Arbeitsprozess vor einem staatlichen Gericht)

Art. 354 ZPO Schiedsfähigkeit

Gegenstand eines Schiedsverfahrens kann jeder Anspruch sein, über den die Parteien frei verfügen können.

Art. 177 IPRG

II. Schiedsfähigkeit

¹ Gegenstand eines Schiedsverfahrens kann jeder vermögensrechtliche Anspruch sein.

² Ist eine Partei ein Staat, ein staatlich beherrschtes Unternehmen oder eine staatlich kontrollierte Organisation, so kann sie nicht unter Berufung auf ihr eigenes Recht ihre Parteifähigkeit im Schiedsverfahren oder die Schiedsfähigkeit einer Streitsache in Frage stellen, die Gegenstand der Schiedsvereinbarung ist.

Weiterführende Judikatur

- BGer 4A_7/2018 vom 18.04.2018 (Forderungen aus ungerechtfertigter Entlassung nicht schiedsfähig und keine Unterstellung eines schweizerischen Arbeitsvertrages zwischen Parteien in der Schweiz unter die Zuständigkeit des Tribunal Arbitral du Sport (TAS))