

Arbeitsrechtliche Verfahren nach neuer Zivilprozessordnung

Am 1. Januar 2011 trat die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) in Kraft. Sie ersetzt die 26 kantonalen Zivilprozessgesetze. Für viele Zivilverfahren hat dies wichtige Neuerungen zur Folge. Weil aber die Gerichtsorganisation, die Bestimmung der sachlichen und funktionalen Zuständigkeit der Gerichte oder einzelne Regelungen über die Parteivertretung in der Kompetenz der Kantone verbleiben, ist absehbar, dass es auch künftig den uniformen, einheitlichen schweizerischen Zivilprozess nicht geben wird.

Nach neuer ZPO bestehen für arbeitsrechtliche Klagen wahlweise die folgenden vier Gerichtsstände: 1. Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder 2. Ort, wo der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder 3. Ort der Niederlassung, wenn die Klage mit der Niederlassung zusammenhängt oder 4. bei Klagen, die sich auf das Arbeitsvermittlungsgesetz stützen; Ort der Geschäftsniederlassung des Arbeitsvermittlers oder -verleihers, mit dem der Vertrag abgeschlossen wurde (nur für Klagen einer stellensuchenden Person sowie eines Arbeitnehmers). Auf diese Gerichtsstände können die stellensuchende oder die arbeitnehmende Partei nicht im Voraus oder durch Einlassung verzichten.

Schlichtungsverfahren

Eine wesentliche Neuerung, die nicht nur den arbeitsrechtlichen Prozess betrifft, ist die grundsätzliche Pflicht zur Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vor der Schlichtungsbehörde am betreffenden Gerichtsort. Unter der neuen ZPO wird die Anzahl der Schlichtungsverfahren in der Praxis zweifellos steigen. Nur in wenigen gesetzlich verankerten Fällen muss kein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. So können z. B. die Parteien bei einem Streitwert von mindestens CHF 100 000 gemeinsam auf eine Schlichtung verzichten.

Das Schlichtungsverfahren wird durch ein Schlichtungsgesuch eingeleitet unter Bezeichnung von Gegenpartei, Rechtsbegehren und Streitgegenstand. Dieses Gesuch kann schriftlich erfolgen, es kann aber auch bei der Schlichtungsbehörde mündlich zu Protokoll gegeben werden. Mit der Einreichung des Gesuches wird das Verfahren rechtshängig und bundesrechtliche Verjährungs- und Verwirkungspflichten werden unterbrochen. Die Verhandlung ist in der Regel mündlich und nicht öffentlich. Die Parteien haben grundsätzlich persönlich zu erscheinen, sie können sich jedoch durch einen Rechtsbeistand oder eine Vertrauensperson begleiten lassen. Aufgabe der Schlichtungsbehörde ist es, die Parteien in formloser Verhandlung zu versöhnen. Die Aussagen der Parteien dürfen weder protokolliert noch später im Entscheidverfahren verwendet werden.

Die neue ZPO sieht verschiedene Möglichkeiten des Abschlusses eines Schlichtungsverfahrens vor. Kommt keine Einigung zu Stande, erteilt die Schlichtungsbehörde der klagenden Partei die Klagebewilligung. Diese berechtigt während



Patrick Hauser

maximal dreier Monate zur Einreichung der Klage beim zuständigen Gericht. Das Schlichtungsverfahren kann jedoch auch durch rechtskräftige Erledigung abgeschlossen werden, etwa durch Vergleich, Klageanerkennung oder -rückzug. Neu kann die klagende Partei bei einem Streitwert bis CHF 2000 auch beantragen, dass die Schlichtungsbehörde einen Entscheid fällt, wozu sie allerdings nicht verpflichtet ist. Rechtskräftig abgeschlossen wird das Schlichtungsverfahren bei einem Streitwert bis CHF 5000 auch, wenn keine Partei innert 20 Tagen einen Urteilsvorschlag der Schlichtungsbehörde ablehnt.

Mediation

Anstelle des Schlichtungsverfahrens oder im Entscheidungsverfahren kann auf Antrag sämtlicher Parteien eine Mediation durchgeführt werden. Die Mediation ist von der Schlichtungsbehörde bzw. vom Gericht unabhängig und vertraulich. Die Parteien können die Mediation jederzeit einseitig abbrechen oder widerrufen, selbst wenn die Mediation vertraglich vereinbart wurde. Teilt eine Partei der Schlichtungsbehörde das Scheitern der Mediation mit, stellt diese die Klagebewilligung aus. Führt die Mediation zu einer Einigung, ist sie von der Schlichtungsbehörde bzw. vom Gericht zu genehmigen. Die Genehmigung der Vereinbarung hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids. Organisation und Durchführung sowie die Kostentragung der Mediation ist Sache der Parteien. ▶

Die drei Entscheidungsverfahren

Für Streitigkeiten bis CHF 30000 gilt das vereinfachte Verfahren. Unabhängig vom Streitwert kommt es auch für Streitigkeiten nach Gleichstellungs- und Mitwirkungsgesetz zum Zuge. Das vereinfachte Verfahren zeichnet sich durch erleichterte Formen, vorherrschende Mündlichkeit und eine verstärkte (materielle) Prozessleitung aus. So kann z. B. die Klage auch mündlich bei Gericht zu Protokoll gegeben werden. Eine eigentliche Rechtsschrift mit Beilagenverzeichnis ist nicht notwendig. Auch muss die Klage nicht begründet werden. Im vereinfachten Verfahren trifft das Gericht eine verstärkte Fragepflicht. Es muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen und die Beweiserhebung erfolgt ebenso von Amtes wegen, die Parteien müssen also keine Beweisanträge stellen. Wie bei der Schlichtung werden keine Gerichtskosten auferlegt.

Arbeitsrechtliche Entscheide können ferner im summarischen Verfahren ergehen. Dieses Verfahren ist rasch, einfach und flexibel. Es findet kein Schlichtungsverfahren statt. Das Gesuch muss allerdings – anders als etwa die vereinfachte Klage – begründet sein. Das summarische Verfahren kommt in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten insbesondere dann zur Anwendung, wenn ein gerichtlicher Entscheid keinen Aufschub erträgt, so für die Anordnung vorsorglicher Massnahmen.

Im ordentlichen Verfahren ergehen alle Entscheide, die nicht in vereinfachten oder summarischen Verfahren fallen. Das ordentliche Verfahren entspricht dem klassischen Zivilprozesse. Es ist beherrscht von der Verhandlungsmaxime, d. h. die Parteien haben dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen und die Beweismittel anzugeben. Was die Parteien nicht vortragen, existiert nicht und darf dem Urteil nicht zugrunde gelegt werden. Das Gericht darf also nur auf Behauptetes abstellen. Ferner ist es an die Beweisanträge der Parteien gebunden. Das ordentliche Verfahren ist stark strukturiert (Behauptungs-, Beweis- und Urteilsstadium) und formalisiert. Eine Besonderheit ist nun gesamtschweizerisch anwendbar: Ein obsiegender Kläger erhält einen Vorschuss der Gerichtskosten nicht aus der Gerichtskasse zurückerstattet. Er muss den Betrag von der Gegenpartei einfordern und trägt somit das Ausfallrisiko.

Die Rechtsmittel nach neuer ZPO

Nach neuer ZPO gibt es vier Rechtsmittel, die alle auch in arbeitsrechtlichen Verfahren Anwendung finden können. Es sind dies Berufung, Beschwerde, Revision sowie Erläuterung und Berichtigung, wobei der Berufung und der Beschwerde die grösste Bedeutung zukommt.

Die Berufung ist das primäre Rechtsmittel. Sie kann gegen erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide sowie erstinstanzliche Entscheide über vorsorgliche Massnahmen erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, wenn der Streitwert mindestens CHF 10000 beträgt. Gegen Entscheide aufgrund Klageanerkennung, -rückzug und Vergleich ist die Berufung allerdings nicht möglich. Unerheblich ist jedoch, in welchem Verfahren ein Entscheid ergangen ist. Somit ist die Berufung gegen arbeitsrechtliche Entscheide im vereinfachten, summarischen und ordentlichen Verfahren möglich, wenn dieser Streitwert erreicht ist. Die Berufungsfrist beträgt 30 Tage, jedoch nur 10 Tage gegen Entscheide, die im summarischen Verfahren ergangen sind. Sie ist schriftlich und – für viele Kantone neu – bei der Berufungsinstanz einzureichen und muss begründet werden. Ebenso für viele Kantone neu ist, dass zwingend als Erstes ein Schriftenwechsel stattfinden muss. Die Berufungsschrift wird der Gegenpartei zur Berufungsantwort zugestellt. Letztere ist zwingend der Berufungsklägerin zur Kenntnis zu bringen und sie hat ein Recht auf Replik. In der weiteren Verfahrensgestaltung sind die Rechtsmittelinstanzen sehr frei (z. B. Verhandlung, zweiter Schriftenwechsel, Entscheid aufgrund der Akten).

Die Beschwerde ist zunächst subsidiäres Rechtsmittel, d. h., sie kommt zur Anwendung, wenn die Berufung nicht zulässig ist. Im arbeitsrechtlichen Verfahren ist sie somit stets zu ergreifen bei einem Streitwert unter CHF 10000. Die Beschwerde ist aber auch primäres Rechtsmittel gegen ausgewählte andere erstinstanzliche Entscheide und prozessleitende Verfügungen. Es sind dies z. B. solche betreffend Kostenvorschüsse und Sicherheiten, betreffend Prozesskosten, Sistierung des Verfahrens oder unentgeltliche Rechtspflege, die alle auch im Arbeitsprozess relevant sind. Die ordentliche Frist zur Einreichung der Beschwerde beträgt 30 Tage, bei Summarentscheiden und prozessleitenden Verfügungen 10 Tage. Wie die Berufung ist auch die Beschwerde bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen und zu begründen. Auch das Beschwerdeverfahren beginnt mit einem Schriftenwechsel. Die Beschwerdeschrift wird der Gegenpartei zur Stellungnahme unterbreitet. Für das weitere Verfahren gilt dasselbe wie für die Berufung.

Eine Revision eines rechtskräftigen Entscheides kann beim Gericht, das als letzte Instanz in der Sache entschieden hat, verlangt werden. Wichtigster Revisionsgrund in arbeitsrechtlichen Prozessen dürfte die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Klageanerkennung, eines Klagerückzuges, eines gerichtlichen Vergleiches oder eines rechtskräftigen Urteilsvorschlages sein. Erläuterung und Berichtigung sind keine eigentlichen Rechtsmittel, denn sie bezwecken keine inhaltliche Änderung, sondern eine blosser Klarstellung des Entscheides.

Patrick Hauser
Leiter Rechtsdienst SBV