

Document information

Author

Angela Casey (IAI profile)

Publication

ASA Bulletin

Jurisdiction

Switzerland

Bibliographic reference

Angela Casey, 'Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Schiedsverfahren', ASA Bulletin, (© Association Suisse de l'Arbitrage; Kluwer Law International 2017, Volume 35 Issue 2) pp. 266 - 280

Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Schiedsverfahren

Angela Casey

(*)

I Einleitung

Schiedsverfahren mit arbeitsrechtlichem Streitgegenstand wurden in der Vergangenheit als eher unüblich angesehen. Grund für diese ablehnende Haltung ist das scheinbar unvereinbare Spannungsfeld zwischen dem Sozialschutz der präsumtiv schwächeren Arbeitnehmerpartei und der dem Schiedsverfahren inhärenten Parteiautonomie. Die letzten Jahre haben jedoch gezeigt, dass es durchaus Branchen gibt, die Vorteile aus dieser Art von Streiterledigung zu ziehen vermögen. (1) Einerseits geht es dabei um den Arbeitnehmer im internationalen Konzern und andererseits um den Berufssportler, der insbesondere wenn es sich um Mannschaftssportarten wie Fussball oder Basketball handelt, gegenüber seinem Verein aus einem Arbeitsvertrag verpflichtet wird. (2)

Unter Anwendung von Schweizer Recht kann nicht jeder Streitgegenstand durch ein Schiedsgericht erledigt werden. Im Binnenschiedsverfahren sind Ansprüche gemäss Art. 354 ZPO (3) insofern schiedsfähig, als die Parteien über den Streitgegenstand frei verfügen können. (4) Andernfalls sind die Parteien auf den staatlichen Zivilprozessweg verwiesen. In internationalen Schiedsverfahren mit Sitz in der Schweiz sind gemäss Art. 177 IPRG (5) hingegen alle vermögensrechtlichen Ansprüche schiedsfähig. (6) Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Parteien eine arbeitsrechtliche Streitigkeit durch einen Zivilprozess vor einem staatlichen Gericht erledigen müssen oder ob die Möglichkeit besteht, diese durch ein Schiedsgericht entscheiden zu lassen.

II Praxisrelevante Branchen

1 Klassisches Arbeitsrecht

Mit der zunehmenden Globalisierung weisen auch Arbeitsverhältnisse vermehrt internationale Bezüge auf. Für Arbeitsvertragsparteien finden sich verschiedene Motive, ihre Streitigkeiten von einem Schiedsgericht entscheiden zu lassen. Für einen international tätigen Konzern, der viele Arbeitnehmende in unterschiedlichen Jurisdiktionen beschäftigt, kann ein legitimes Interesse an der Beilegung allfälliger Streitigkeiten durch einheitliche Schiedsverfahren bestehen. Ebenfalls kann sich in dieser Konstellation ein gewisses Interesse daran ergeben, das Verfahren selbst möglichst vertraulich abzuwickeln, (7) ohne dass das Urteil im Anschluss veröffentlicht wird. (8) Schliesslich kann es für die Parteien dienlich sein, dass bezüglich des Verfahrensablaufes erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen und die Parteien das Verfahren an die Gegebenheiten sowie Besonderheiten der Branche anpassen können. (9)

Im Gegensatz zum niederschweligen Verfahren vor staatlichen Arbeitsgerichten, rechtfertigt sich der Aufwand ein Schiedsgericht zu bestellen nur, wenn ein gewisser Streitwert in Frage steht. Die Organisation eines Schiedsverfahrens ist sowohl in zeitlicher als auch in finanzieller Hinsicht aufwendig. Bis das Schiedsgericht konstituiert ist, vergehen regelmässig Monate. Aus diesen Gründen kommen wohl vorwiegend Arbeitnehmer auf Management-Ebene mit überdurchschnittlichem Verdienst als Anwendungsfeld in Frage. (10) Verfügt ein Arbeitnehmer über einen durchschnittlichen Lohn, stellt sich berechtigterweise die Frage nach den Vorteilen eines Schiedsverfahrens, da der Streitwert eher gering sein wird. Im staatlichen Verfahren profitiert der Arbeitnehmer bis zu einem Streitwert von 30'000.- Franken von einem kostenlosen, vereinfachten Verfahren (11) und die arbeitnehmer- sowie laienfreundliche „soziale Untersuchungsmaxime“ (12) kommt zur Anwendung. In Schiedsverfahren ist hingegen davon auszugehen, dass beide Parteien anwaltlich vertreten sein müssen, da die sich stellenden Verfahrensfragen in der Regel nicht durch einen Laien gelöst werden können.

Die aktuelle Rechtslage legt demnach den Schluss nahe, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Anspruch mit einem Streitwert unter 30'000 Franken durchsetzen möchte, sich aufgrund der Verfahrensvorteile des sozialen Zivilprozesses kaum auf ein Schiedsverfahren einlassen wird. Soweit es sich um Streitigkeiten mit kleineren Streitwerten handelt, werden sich auch nach der hier vertretenen Auffassung kaum extensive Anwendungsbereiche erschliessen. Hingegen ergeben sich bei Streitigkeiten mit einem Streitwert von über 30'000 Franken keine besonderen prozessrechtlichen Vorteile für den Arbeitnehmer, weshalb Schiedsverfahren in dieser Konstellation durchaus denkbar sind. (13)

2 Berufssportler

Ein weiterer Anwendungsbereich für Schiedsverfahren mit arbeitsrechtlichem Inhalt ist das Sportrecht. (14) Das *Tribunal d'Arbitrage du Sport* (TAS) bietet als Schiedsgerichtsinstitution die

Streiterledigung für international tätige Berufssportler an. Dachverbände sehen in ihren Statuten die Erledigung aller Streitigkeiten zwischen Sportlern und Vereinen durch das TAS vor. Die Streiterledigung durch dieses institutionelle Schiedsgericht hat einerseits den Vorteil, dass eine gewisse Gleichbehandlung unter den Sportlern sichergestellt werden kann. Andererseits müssen sich weder die Vereine noch die Sportler einem staatlichen Verfahren unterwerfen. Schliesslich zeichnet sich das TAS durch eine hohe Spezialisierung bezüglich der Materie aus.

Häufige Streitigkeiten von Mannschaftssportlern sind ausstehende Lohnzahlungen oder Entschädigungsansprüche wegen ungerechtfertigter Vertragsauflösungen. (15) Disqualifikationen, Rückforderungen von Preisgeldern sowie Spielsperren sind ebenfalls schiedsfähig. Weiter sind Streitigkeiten um Doping häufig Gegenstand von Verfahren vor dem TAS. (16)

III Arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Binnenschiedsverfahren

1 Schiedsfähigkeit gemäss Art. 354 ZPO

Trotz des hohen Grads an Parteiautonomie in einem Schiedsverfahren kann nicht jede Streitigkeit einem Schiedsgericht zur Beurteilung unterbreitet werden. Vielmehr wird die Schiedsfähigkeit gewisser Ansprüche durch den Gesetzgeber eingeschränkt, um die Streiterledigung gewisser Rechtsgebiete der staatlichen Gerichtsbarkeit vorzubehalten. Nicht selten erfolgen diese Einschränkungen zum Schutz der schwächeren Vertragspartei. (17) Vor diesem Hintergrund erstaunt es umso mehr, dass der Gesetzgeber bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten auf eine ausdrückliche Regelung verzichtet hat.

Das anwendbare Recht auf die Frage der Schiedsfähigkeit einer Streitigkeit muss nach überwiegender Ansicht der Lehre anhand der *lex causae* ermittelt werden. Damit bestimmt das auf die Streitsache anwendbare materielle Recht die Frage, welche Ansprüche disponibel und damit schiedsfähig sind. (18) Im Binnenschiedsverfahren wendet ein Gericht grundsätzlich Schweizer Recht an. Danach ist ein Anspruch frei verfügbar, wenn die Parteien auf diesen verzichten können oder sich in einem Vergleich einigen können. (19) Unverzichtbar sind beispielsweise der Schutz der Persönlichkeit, (20) familienrechtliche Statusfragen sowie Akte der freiwilligen Gerichtsbarkeit, die mit einer Änderung eines Registers verbunden sind. (21)

Die Botschaft zur ZPO begnügt sich diesbezüglich mit dem Hinweis, dass die „freie Verfügbarkeit des Anspruches“ nach dem materiellen Recht definiert werden müsse und somit grundsätzlich Schweizer Recht zur Anwendung komme. (22) Allerdings darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden, dass die *lex causae* der Parteidisposition überlassen ist. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein schweizerisches Gericht aufgrund der Rechtswahl der Parteien diese Frage unter Anwendung von ausländischem Recht beantworten muss. (23)

Weber-Stecher verweist auf die Konstellation, bei der zwei schweizerische Tochtergesellschaften von internationalen Konzernen eine Streitigkeit in einem Schiedsverfahren beilegen wollen. (24) Angenommen beide Tochtergesellschaften haben ihren Sitz in der Schweiz, gilt das Verfahren trotz der Anwendung von ausländischem Recht als national. Dies zeigt, dass es denkbar ist, dass die Vertragsparteien zwar ihren Sitz in der Schweiz haben, aber in Bezug auf die Streitsache ein anderes Statut gewählt haben. (25) In der Lehre wird zu dieser Situation angefügt, dass die Parteien – insbesondere wenn die ausländische Norm die Schiedsfähigkeit restriktiver definiert – gut beraten sind, mittels schriftlicher Erklärung die Anwendbarkeit der ZPO auszuschliessen und stattdessen das 12. Kapitel des IPRG zu wählen. (26)

2 Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im Binnenschiedsverfahren

a Bundesgerichtliche Rechtsprechung

Seit einem Entscheid des Bundesgerichts im Jahr 2010 richtet sich die Frage der Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im Binnenschiedsverfahren ausschliesslich nach dem arbeitsrechtlichen Verzichtsverbot gemäss Art. 341 OR (27). (28)

In diesem Entscheid ging es um einen Arbeitnehmer, der seit 1967 bei seinem Arbeitgeber angestellt war. Die im Laufe der Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträge enthielten jeweils eine Schiedsklausel, welche vorsah, dass alle Streitigkeiten, die sich aus dem Vertrag ergeben, ausschliesslich von einem Schiedsgericht mit Sitz in Bern zu entscheiden seien. Der Arbeitnehmer wehrte sich in der Folge gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und klagte beim erstinstanzlichen Zivilgericht in Lausanne gegen den Arbeitgeber auf Zahlung von 50'000 Franken als Entschädigung für geleistete Überstunden sowie nicht bezogener Ferien. Der Arbeitgeber berief sich auf die Schiedsvereinbarung. Das Zivilgericht kam zum Ergebnis, dass die Schiedsklausel gegen die zwingenden Gerichtsstände gemäss Art. 24 Abs. 1 a GestG verstosse und aus diesem Grund ungültig sei. (30) Das Kantonsgericht bestätigte das Urteil, allerdings sah es das Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR verletzt.

Das Bundesgericht folgte der Ansicht der Vorinstanz und urteilte, dass sich die Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach dem Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR richtet. Dies bedeutet, dass alle Ansprüche, die vom arbeitsrechtlichen Verzichtsverbot erfasst werden, nicht schiedsfähig sind. Bei der Forderung aus geleisteten Überstunden und der

Entschädigung für nicht bezogene Ferien handelt es sich gemäss Art. 361 OR um zwingende Ansprüche des Arbeitnehmers auf die dieser gemäss Art. 341 Abs. 1 OR nicht einseitig verzichten kann. Damit verneinte das Bundesgericht die Schiedsfähigkeit der Ansprüche im nationalen Schiedsverfahren, wies die Beschwerde ab und verwies die Parteien zur materiellen Beurteilung der Streitigkeit an das staatliche Gericht. (31)

b Konsequenz der bundesgerichtlichen Rechtsprechung für die Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

Die bundesgerichtliche Rechtsprechung hat – allgemeiner ausgedrückt – zur Konsequenz, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Binnenschiedsverfahren nur unter ganz eingeschränkten Voraussetzungen schiedsfähig sind. Arbeitsrechtliche Ansprüche sind nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesgerichts schiedsfähig, wenn die Parteien frei über den Anspruch verfügen können. Gemäss Art. 341 Abs. 1 OR können die Arbeitsvertragsparteien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus zwingenden Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts ergeben, nicht verzichten. Dies verhindert Kurzschlusshandlungen im Sinne eines Verzichts auf noch ausstehende Leistungen, wie beispielsweise auf Lohn, eine Überstundenabgeltung oder das Ausstellen des Arbeitszeugnisses. (32) Damit verfolgt das Verzichtsverbot das Ziel, den Arbeitnehmer in einer starken Abhängigkeitsphase vor einem voreiligen Verzicht auf ihm zustehende, bereits entstandene Ansprüche zu schützen.

P 27

Aus diesem Verzichtsverbot hat das Bundesgericht in seiner Entscheidung vom 28. Juni 2010 eine materiell-rechtliche Beschränkung der Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten abgeleitet. (33) Damit kann der Arbeitnehmer auf diejenigen Ansprüche, die durch die Nennung in Art. 361 OR, Art. 362 OR oder aufgrund ihres Wortlauts über einen zwingenden Charakter verfügen, nicht frei verfügen. Dies führt dazu, dass alle (teil-)zwingenden Ansprüche des Arbeitsvertragsrechts nicht schiedsfähig sind. (34)

Der erwähnte Bundesgerichtsentscheid wurde in der Lehre extensiv diskutiert und mehrheitlich kritisiert. (35) Nach der hier vertretenen Auffassung hat das Bundesgericht insbesondere versäumt, die Relevanz der erwähnten einmonatigen Frist des Verzichtverbotes zu analysieren. Im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Klageeinreichung war diese Frist schon lange abgelaufen und somit konnte der Arbeitnehmer gültig auf seine geltend gemachten Ansprüche verzichten. Es bleibt unklar, ob das Bundesgericht die Monatsfrist schlichtweg übersehen hat oder ob es das Verzichtsverbot (ohne Berücksichtigung der Monatsfrist) bewusst als materiell-rechtliche Einschränkung der Schiedsfähigkeit interpretieren wollte. (36)

c Praxisänderung?

Seit dem Entscheid aus dem Jahr 2010 gelangte erst ein weiterer Entscheid an das Bundesgericht. In diesem unveröffentlichten Bundesgerichtsentscheid ging es um eine Schiedsklausel, die in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) enthalten war. Letzterer enthielt unter anderem ein von den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen abweichendes Regime für Disziplinar massnahmen und Kündigungen. Danach musste nach einer ausgesprochenen Kündigung eine Untersuchung durchgeführt werden und der betroffene Arbeitnehmer erhielt die Gelegenheit, sich zu rechtfertigen. Den definitiven Entscheid des Arbeitgebers konnte der Arbeitnehmer sodann vor einem Schiedsgericht anfechten. Als Einzelschiedsrichter sahen die Regelungen des GAV den Präsidenten der paritätischen Kommission vor. (37)

P 27

In seinen Erwägungen erwähnte das Bundesgericht seine Rechtsprechung bezüglich der Frage der Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, zitierte daraufhin die zahlreichen Kritiker und schloss ohne konkret auf diese einzugehen mit dem Satz: *“Point n'est, toutefois, besoin d'analyser plus avant ces critiques ni de soumettre la jurisprudence actuelle, qui est récente, à un réexamen”* (38) und verzichtete darauf, seine Rechtsprechung zu überprüfen. Das Bundesgericht betonte im Entscheid den besonders gelagerten Sachverhalt. Die Streitigkeit zwischen der Kulturstiftung und dem Arbeitnehmer war erstens an der Grenze zum öffentlichen Recht, (39) zweitens war die Schiedsklausel in einem GAV verankert (40) und drittens wurde der Schiedsrichter von der arbeitnehmerseitigen Partei gewählt. (41)

In der neueren Lehre wird die vage Haltung des Bundesgerichts als Hinweis dahingehend interpretiert, dass es bei der nächsten Gelegenheit seine Praxis ändern könnte. (42) Auch nach der hier vertretenen Auffassung könnte die Äusserung des Bundesgerichts, dass die Prüfung der Kündigungsbestimmungen auf deren Disponibilität gemäss Art. 341 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 361 f. OR illusorisch sei, auf eine Praxisänderung hindeuten. Die Aussage scheint geradezu ein Eingeständnis der fehlenden Praktikabilität der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu sein. (43) Da es sich aber im vorliegenden Sachverhalt nicht um einen klassischen Fall einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit handelte, hat das Bundesgericht eventuell deshalb davon abgesehen, die Praxisänderung in diesem Entscheid vorzunehmen.

P 27

Wird tatsächlich von einer möglichen Praxisänderung ausgegangen, stellt sich allerdings die Frage, wie diese unter dem geltenden Recht aussehen könnte. (44) Nach der hier vertretenen Auffassung böte die Entkoppelung der Frage der Disponibilität vom arbeitsrechtlichen Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR nur Vorteile. Dies scheint auch mit der arbeitsrechtlichen Dogmatik der Bestimmung vereinbar; den Arbeitsvertragsparteien steht es letztlich offen, einen Vergleich zu schliessen, solange dieser für beide Parteien ausgewogen

ausfällt. Diese in der Praxis von den Gerichten vorgenommene Angemessenheitskontrolle könnte ebenfalls von einem Schiedsgericht durchgeführt werden, da es sich dabei um eine Art "Bilanzierung" der gegenseitigen Ansprüche handelt. (45) Damit könnte das Bundesgericht die Disponibilität eher an der Angemessenheit des Vergleiches beziehungsweise der vereinbarten Gesamtlösung anknüpfen und auf die Triage bezüglich zwingender und nicht zwingender Ansprüche verzichten.



IV Arbeitsrechtliche Streitigkeiten im internationalen Schiedsverfahren

1 Schiedsfähigkeit gemäss Art. 177 IPRG

Gemäss Art. 177 Abs. 1 IPRG ist jeder vermögensrechtliche Anspruch schiedsfähig. Anders als die ZPO bildet diese Bestimmung eine materiell-rechtliche Rechtsgrundlage, die weit auszulegen ist. (46) Entscheidend ist das pekuniäre Interesse, welches zumindest bei einer Partei vorliegen muss. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat jeder Anspruch, der sich als Aktivum oder Passivum im Vermögen einer Partei widerspiegelt, einen vermögensrechtlichen Charakter. (47) Als vermögensrechtlich gelten damit schuldrechtliche Ansprüche aus Vertrag, Delikt oder gesellschaftsrechtlicher Verantwortlichkeit sowie auf Geldleistung gerichtete Ansprüche des Familien-, Erb- und Sachenrechts. (48) Keine Rolle spielt die Art des Streitgegenstandes, dessen Disponibilität oder das Vorliegen einer kommerziellen beziehungsweise handelsrechtlichen Streitigkeit. (49)

Aus der Botschaft zum IPRG ergibt sich, dass die Umschreibung der Schiedsfähigkeit eine der schwierigsten Fragen darstellte. (50) Der Gesetzgeber hatte die Absicht, Schiedsverfahren in möglichst vielen Rechtsgebieten zu ermöglichen. Dabei ist er davon ausgegangen, dass der Begriff "vermögensrechtlicher Anspruch" die der Parteidisposition offenstehenden Streitgegenstände relativ umfassend und anschaulich umschreiben kann. (51)

P 27 Vermögensrechtliche Ansprüche sind regelmässig disponibel, womit die beiden Definitionen weitgehend deckungsgleich sind. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten führt diese Definition jedoch zu divergierenden Ergebnissen. (52)

2 Materiell-rechtlicher Charakter von Art. 177 IPRG

Bereits in BGE 118 II 193 ist das Bundesgericht zum Ergebnis gekommen, dass es sich bei der Bestimmung der Schiedsfähigkeit in Art. 177 IPRG um eine materiell-rechtliche Regelung handelt. (53) Dies bietet einen entscheidenden Vorteil: beim Begriff "vermögensrechtlicher Charakter" handelt es sich um einen Tatsachenbegriff, der keiner kollisionsrechtlichen Anknüpfung bedarf. (54) Die Frage der Schiedsfähigkeit richtet sich ausschliesslich nach der *lex arbitri* und damit nach schweizerischem Recht. (55)

Der Gesetzgeber hat beim Erlass des IPRG versucht, mit der gesetzlichen Umschreibung möglichst viele Ansprüche schiedsfähig zu machen. (56) Es wurde bewusst darauf verzichtet, die Schiedsfähigkeit im internationalen Verfahren nach der Disponibilität des Anspruches zu definieren. Denn im internationalen Verhältnis wäre es problematisch, wenn die Frage, was konkret disponibel ist, von dem auf die Streitsache anwendbaren und damit materiellen Recht abhängen würde. Insbesondere im Falle einer fehlenden Parteidisposition würde dies auf eine kollisionsrechtliche Anknüpfung hinauslaufen. Ein weiterer gewichtiger Nachteil wäre zudem, dass die Definition der Schiedsfähigkeit durch eine Rechtswahl den Parteien überlassen würde. (57)

Illustrativ zum materiell-rechtlichen Charakter der Definition der Schiedsfähigkeit erscheint P 28 in im Jahr 2011 ergangener Bundesgerichtsentscheid. (58) Der serbische Fussballverband beendete den Arbeitsvertrag mit dem Trainer der Nationalmannschaft. Daraufhin reichte letzterer beim TAS eine Schadenersatzklage aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. (59) Der Verband bestritt die Zuständigkeit des TAS und stellte sich auf den Standpunkt, dass die Streitigkeit nach serbischem Recht nicht schiedsfähig sei, da es sich nicht um einen internationalen Sachverhalt handle, weil beide Parteien in Serbien domiziliert waren. Nachdem das Bundesgericht festgestellt hatte, dass der Trainer seinen Wohnsitz in Spanien hat und damit die Frage der Internationalität des Sachverhalts bestätigte, erklärte das Gericht, dass sich die Frage der Schiedsfähigkeit eines Anspruches ausschliesslich nach dem vermögensrechtlichen Charakter gemäss Art. 177 IPRG richte. Nach Ansicht des Bundesgerichts besteht für die Anwendung von nationalen Bestimmungen ausserhalb des Anwendungsbereiches des *Ordre public* kein Raum für eine kollisionsrechtliche Anknüpfung durch ausländisches Recht. (60)

3 Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im internationalen Schiedsverfahren

Im Zusammenhang mit der grosszügigen Interpretation des vermögensrechtlichen Charakters einer Bestimmung liegt die Vermutung nahe, dass es sich auch bei arbeitsrechtlichen Ansprüchen im internationalen Verfahren um schiedsfähige Ansprüche handelt. Der vermögensrechtliche Charakter eines arbeitsrechtlichen Anspruches ist regelmässig gegeben. (61) Dabei kann es sich um ausstehende Lohnzahlungen, Klagen auf Schadenersatz aus einer missbräuchlichen Kündigung oder um eine sonstige aus dem Arbeitsvertrag geschuldete Entschädigung handeln. (62)



Schiedsverfahren über arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit internationalem Sachverhalt und Sitz in der Schweiz sind im Übrigen keine Seltenheit. Es lassen sich eine erhebliche Anzahl von Entscheidungen finden, bei denen das zugrundeliegende Vertragsverhältnis arbeitsrechtlicher Natur ist. (63)

V Würdigung

Die Ausführungen zeigen die Diskrepanz zwischen der Definition der Schiedsfähigkeit im nationalen und im internationalen Schiedsverfahren deutlich.

Im Binnenschiedsverfahren sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten aufgrund der materiellrechtlichen Beschränkung durch das Verzichtsverbot in Art. 341 Abs. 1 OR überwiegend nicht schiedsfähig. Alle Bestimmungen, die in Art. 361 und Art. 362 OR aufgelistet sind, sind zwingend und damit können die Parteien nicht über die Streitsache verfügen. Das Bundesgericht hat an dieser Differenzierung festgehalten, obwohl es im Binnenschiedsverfahren durchaus Anwendungsbereiche für Schiedsverfahren mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gäbe. Handelt es sich hingegen um einen internationalen Sachverhalt, sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten generell schiedsfähig, da sich die Schiedsfähigkeit des Anspruchs anhand des vermögensrechtlichen Charakters der Streitsache definiert.

Vor diesem Hintergrund scheint die aktuelle Rechtslage nicht kongruent, da die Schiedsfähigkeit einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit einzig davon abhängt, wo die involvierten Parteien ihren Sitz oder Wohnsitz haben. Der Streitgegenstand, die Komplexität des Verfahrens sowie die (präsumtive) Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmenden bleiben gleich. Ob das Bundesgericht dieser Diskrepanz mit einer Praxisänderung Abhilfe schaffen wird, wird sich zeigen.

Angela CASEY, *Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Schiedsverfahren*

Summary

In the last decade, arbitration as a mechanism for alternative dispute resolution has become increasingly important. Questions of arbitrability move to the forefront as arbitration expands to disputes whose commercial character might be less obvious. One recent question of interest is whether individual employment disputes can be the subject of arbitration proceedings in Switzerland. This paper identifies two areas of employment disputes which lend themselves to final resolution through arbitration. In particular, sports related and “executive”-employee disputes benefit from dispute resolution outside of state courts.

The well-known distinction between domestic and international arbitration proceedings seated in Switzerland has a profound impact on the subject matters that are considered to be arbitrable. Because Art. 177 of the Private International Law Act states that any dispute concerning a pecuniary interest may be the subject of an arbitration procedure, “international” parties desiring to arbitrate their dispute will rarely face an issue since almost all possible employment law claims are of a pecuniary interest to at least one party. On the other hand, the arbitrability of a domestic dispute is governed by Art. 354 Civil Procedure Code, which limits the scope of a potential arbitration procedure to any claim over which the parties may “freely dispose of”. The possibility of arbitration procedures regarding employment law disputes is therefore limited, since the Federal Supreme Court decided that an employee cannot “freely dispose of” all mandatory provisions enumerated in the Code of Obligations. This discrepancy is the main focus of this essay and will be explored in detail.

References

- *) Angela Casey: Dr. Angela Casey ist Rechtsanwältin bei LALIVE, Genf, Schweiz. Dieser Aufsatz beruht auf der 2016 publizierten Doktorarbeit der Autorin.
- 1) Jens ADOLPHSEN, *Grundfragen und Perspektiven der Sportschiedsgerichtsbarkeit*, SchiedsVZ 2004, S. 169 ff.; Isabelle WILDHABER/Alexandra JOHNSON WILCKE, *Die Schiedsfähigkeit von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten in der Binnenschiedsgerichtsbarkeit*, ARV 2010, S. 160 ff., 160.
- 2) Zur Qualifikation des Spielervertrages Angela CASEY, *Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Schiedsverfahren*, in: Basler Studien zur Rechtswissenschaften, Band 127, Basel 2016, Rn. 100 ff.
- 3) Zivilprozessordnung, SR 272.
- 4) Stefanie PFISTERER, *Berner Kommentar, Zivilprozessordnung*, Art. 354 ZPO, Rn. 13; Urs WEBER-STECHER, *Basler Kommentar, Zivilprozessordnung*, Art. 354 ZPO, Rn. 7.
- 5) Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht, SR 291.
- 6) Bernhard BERGER/Franz KELLERHALS, *International and Domestic Arbitration in Switzerland*, 3. Aufl., Bern 2015, Rn. 211 ff.; Ramon MABILLARD/Robert BRINER, *Basler Kommentar, Internationales Privatrecht*, Art. 177 IPRG, Rn. 10.

- 7) Thomas PIETRUSZAK, *Schiedsfähigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gemäss Art. 5 Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit Schiedsfähigkeit*, Urteil 4A_71/2010 vom 28. Juni 2010, publiziert als BGE 136 III 467, dRSK vom 15. September 2010, Rn. 9.
- 8) Stephan FRÖHLICH, *Individuelle Arbeitsstreitigkeiten in der neuen Schweizerischen Zivilprozessordnung*, in: Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Heft 75, Bern 2014, Rn. 96; Wolfgang PORTMANN, *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, Vor Art. 319 ff. OR, Rn. 96; WILDHABER/JOHNSON WILCKE, (siehe oben Fn. 1), S. 168.
- 9) Zu den Vorteilen eines Schiedsverfahrens im Allgemeinen: Daniel GIRSBERGER/ Nathalie VOSER, *International Arbitration, Comparative and Swiss Perspectives*, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2016, Rn. 130 ff.
- 10) PORTMANN, (siehe oben Fn. 8), Vor Art. 319 ff., Rn. 96, sieht in Schiedsverfahren mit "Managern und anderen hochbezahlten Kaderangehörigen" schon aus Kostengründen ein exklusives Anwendungsfeld; WILDHABER/JOHNSON WILCKE, (siehe oben Fn. 1), S. 168.
- 11) Art. 243 Abs. 1 ZPO; statt vieler FRÖHLICH, (siehe oben Fn. 8), Rn. 83; kritisch Gian Andrea SCHMID, *Schiedsgerichte: Exorbitante Kosten*, Plädoyer 2015, S. 64 ff., 64.
- 12) Vgl. ausführlich FRÖHLICH, (siehe oben Fn. 8), Rn. 12 ff.; das Gericht stellt in dieser Verfahrensart den Sachverhalt von Amtes wegen fest, Art. 247 Abs. 2 lit. a und b Ziff. 2 ZPO.
- 13) PORTMANN, (siehe oben Fn. 8), Vor Art. 319 ff., Rn. 96.
- 14) Markus ZIMMERMANN, *In dubio pro Schiedsgerichtsbarkeit ?*, CaS 2014, S. 11 ff.; m.w.H. CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 92 ff.
- 15) Jan KLEINER, *Der Spielervertrag im Berufsfussball – Unter Berücksichtigung prozessualer Besonderheiten in Verfahren vor staatlichen Gerichten, Schiedsgerichten und Verbandsinstanzen*, Schriftenreihe Causa Sport, Band 7, Zürich 2013, S. 198.
- 16) Die Dopingproblematik wird hier nicht weiter vertieft, siehe dazu statt vieler Marco STEINER, *Doping – Privatrechtliche Erfassung und Sanktionierung in der Schweiz*, in: J. KLEINER/M. BADDELEY/O. ARTER (Hrsg.), *Sportrecht*, Band 1, Bern 2013, S. 397 ff.
- 17) So beispielsweise im Mietrecht, gem. Art. 361 Abs. 4 ZPO können die Parteien bei Streitigkeiten um Miete und Pacht einzig die Schlichtungsbehörde als Schiedsgericht einsetzen; BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 182; Tarkan GÖKSU, *Schiedsgerichtsbarkeit*, Zürich/St. Gallen 2014, Rn. 342; PFISTERER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 1; Jean-Francois POUDRET/Sébastien BESSON, *Comparative Law of International Arbitration*, 2. Aufl. London 2007, Rn. 326 ff.
- 18) BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 259; Maurice COURVOISIER/Werner WENGER, Art. 354 ZPO, *Schiedsfähigkeit*, in: Th. SUTTER-SOMM/ F. HASENBÖHLER/C. LEUENBERGER (Hrsg.), *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)*, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2016, Rn. 20b; Thomas RÜEDE/Reimer HADENFELDT, *Schweizerisches Schiedsgerichtsrecht nach Konkordat und IPRG*, 2. Auflage, Zürich 1993, S. 48; PFISTERER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 10; POUDRET/BESSON, (siehe oben siehe oben Fn. 17), Rn. 332; WEBER-STECHER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 20; a.A. GÖKSU, (siehe oben Fn. 17), Rn. 350.
- 19) COURVOISIER/WENGER (siehe oben Fn. 18), Art. 354 ZPO, Rn. 6; PFISTERER (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 13 ff.; WEBER-STECHER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 7.
- 20) COURVOISIER/WENGER (siehe oben Fn. 18), Art. 354 ZPO, Rn. 6 f.
- 21) Bspw. Anträge auf Namensänderung, Verschollenerklärung, Patenterteilung oder Begehren um Berichtigung des Zivilstandsregisters; BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 239; COURVOISIER/WENGER (siehe oben Fn. 18), Art. 354 ZPO, Rn. 11.
- 22) Botschaft zur schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) vom 18. Juni 2006, BBl 2006, 7221 ff., 7393.
- 23) COURVOISIER/WENGER (siehe oben Fn. 18), Art. 354 ZPO, Rn. 20b; Felix DASSER, Art. 354 ZPO, in: P. OBERHAMMER/T. DOMEJ/U. HAAS, *Kurzkommentar ZPO*, 2. Aufl. Basel 2013, Rn. 6 f.; WEBER-STECHER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 20; a.A. GÖKSU, (siehe oben Fn. 17), Rn. 350, der sich aus diesem Grund für die Anwendung der *lex arbitri* ausspricht.
- 24) WEBER-STECHER, (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 20.
- 25) BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 261.
- 26) Ausführlich zur Optierung zugunsten des IPRG, CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 353 ff.; Jean-Fritz STÖCKLI/Angela CASEY, *Die Optierung gemäss Artikel 353 Absatz 2 ZPO und ihre Auswirkungen auf die Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten*, in: R. FANKHAUSER/C. WIDMER LÜCHINGER/R. KLINGLER/B. SEILER (Hrsg.), *Das Zivilrecht und seine Durchsetzung, Festschrift für Professor Thomas Sutter-Somm*, Zürich/Basel/Genf 2016, S. 643 ff.; Ulrich HAAS/Anne HOSSFELD, *Die (neue) ZPO und die Sportschiedsgerichtsbarkeit*, ASA Bull. 2/2012, S. 312 ff., 317 ff.
- 27) Obligationenrecht, SR 220.
- 28) BGE 136 III 467 (4A_71/2010) vom 28. Juni 2010, ASA Bull. 4/2010, S. 813 ff.; vgl. zur Diskussion in der Lehre vor dem Entscheid CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 144 ff.
- 29) Gerichtsstandsgesetz (ausser Kraft).
- 30) Vgl. zu dieser Lehrmeinung ausführlich, CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 144 ff.
- 31) Ausgewählte Entscheidungsbesprechungen: Luca BEFFA, *Arbitrabilité des conflits individuels de travail, critique de l'arrêt 4A_71/2010 du 28 juin 2010 et questions ouvertes*, AJP 2010, S. 1433 ff.; Bernhard BERGER, *Die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Zivilprozessrecht im Jahre 2010 - 3. Teil: Schiedsgerichtsbarkeit*, ZBJV 2012, S. 159 ff., 170; CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 256 ff. *et passim*; PIETRUSZAK, (siehe oben Fn. 7), Rn. 1 ff.; WILDHABER/JOHNSON WILCKE, (siehe oben Fn. 1), S. 160 ff.
- 32) Statt vieler Manfred REHBINDER/Jean-Fritz STÖCKLI, *Berner Kommentar, Obligationenrecht*, Art. 341 OR, Rn. 19.

- 33) BGE 136 III 467 (4A_71/2010) vom 28. Juni 2010, ASA Bull. 4/2010, S. 813 ff; zuletzt bestätigt in BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464; im Entscheid erklärte das Gericht *“le travailleur ne peut renoncer à ses créances issues de dispositions impératives ou semi-impératives, selon les art. 361 et 362 CO, que dans les limites restrictivement posées par l'art. 341 al. 1 CO, de sorte qu'il ne peut pas en disposer librement.”*; Jürg BRÜHWILER, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, OR Art. 319-343, 3. Aufl., Basel, S. 15; HAAS/HOSSFELD, (siehe oben Fn. 26), S. 326 f.; Kurt MEIER, *Schiedsgerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten*, in: A. DONATSCH/T. FINGERHUT/V. LIEBER et. al. (Hrsg.), *125 Jahre Kassationsgericht des Kantons Zürich*, Zürich 2000, S. 267 ff., 273; PIETRUSZAK, (siehe oben Fn. 7), Rn. 6; PORTMANN, (siehe oben Fn. 8), Vor Art. 319 ff., Rn. 96; REHBINDER/STÖCKLI, (siehe oben Fn. 31), Art. 341 OR, Rn. 27; Ullin STREIFF/Adrian VON KAENEL/Roger RUDOLPH, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7. Aufl. Zürich 2012, S. 66 f.; Frank VISCHER/Roland MÜLLER, *Der Arbeitsvertrag*, 4. Aufl., Basel 2014, S. 279.
- 34) BRÜHWILER, (siehe oben Fn. 33), Art. 341 OR, Rn. 7.
- 35) CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 256 ff., mit einer Darstellung der vertretenen Meinung und Kritikpunkte.
- 36) CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 267 f., m.w.H.
- 37) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464. Sachverhalt in Erw. A-C.
- 38) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464, Erw. 4.2 *in fine*. Das Bundesgericht hob den Entscheid im Ergebnis auf, allerdings nicht aufgrund der fehlenden Schiedsfähigkeit der Streitsache. Vielmehr war der Schiedsrichter gemäss der Schiedsklausel nur zuständig für disziplinarische Massnahmen und hatte diesbezüglich ungenügend Beweis abgenommen.
- 39) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464, Erw. 4.3.
- 40) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464, Erw. 5.1; zur Gültigkeit einer Schiedsvereinbarung in einem GAV erklärte das Bundesgericht bereits in BGE 136 III 467 (4A_71/2010) vom 28. Juni 2010, Erw. 4.2, ASA Bull. 4/2010, S. 813 ff.: *“Selon la jurisprudence, le droit fédéral et l'art. 5 CA [Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit, ausser Kraft] autorisent la convention d'arbitrage pour les conflits collectifs du travail, soit ceux qui s'élèvent entre des employeurs ou des organisations d'employeurs, d'une part, et des organisations de travailleurs d'autre part [...]”*; vgl. zur Schiedsvereinbarung in einem GAV, CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 433 ff.; zuletzt in BGer. 4A_587/2015 vom 15. Februar 2017, ASA Bull. 2/2017, p. 439.
- 41) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464, Erw. B.b.
- 42) PFISTERER (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 25; Rémy WYLER/Boris HEINZER, *Droit du travail*, 3. Aufl. Bern 2014, S. 772 f.; DASSER, (siehe oben Fn. 23), Art. 354 ZPO, Rn. 15 scheint aus dieser Erwägung zu lesen, dass das Bundesgericht die Frage offengelassen hat, ob die Rechtsprechung aus BGE 136 III 467 (4A_71/2010) vom 28. Juni 2010, ASA Bull. 4/2010, S. 813 ff., welche unter der Geltung des KSG ergangen ist, auf die Regelung der ZPO übertragen werden kann.
- 43) BGer. 4A_515/2012, Urteil vom 17. April 2013, ASA Bull. 2/2017, p. 464, Erw. 4.3: *“Il est donc illusoire de vouloir l'examiner au regard des principes jurisprudentiels relatifs aux art. 336a, 341 al. 1 et 361 CO. Il suffit, bien plutôt, de constater que la recourante a accordé à ses collaborateurs un droit spécifique dont ils ont l'entière maîtrise, c'est-à-dire qu'ils peuvent exercer s'ils le souhaitent (en recourant contre le licenciement disciplinaire) ou auquel il leur est loisible de renoncer d'emblée (absence de recours), voire pendente lite (retrait du recours). Il suit de là que l'on est en présence d'une prétention relevant de la libre disposition des parties, au sens de l'art. 354 CPC.”*
- 44) Zu Vorschlägen bezüglich einer Gesetzesänderung, CASEY, (siehe oben Fn. 2), Rn. 280 ff.
- 45) Zur Angemessenheitskontrolle m.w.H. Marco KAMBER, *Die Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsvertragsrecht, Versuch einer Strukturierung der (inhaltlichen) Schranken der Vertragsbeendigungsfreiheit*, ArbR 2013, S. 43 ff.; PORTMANN, (siehe oben Fn. 8), Vor Art. 319 ff., Rn. 96; vgl. BRÜHWILER, (siehe oben Fn. 33), S. 15; Ivo SCHWANDER, *Arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Zivilprozessverfahren*, ZZZ 2007, S. 195, 208; kritisch PFISTERER (siehe oben Fn. 4), Art. 354 ZPO, Rn. 26.
- 46) BGE 118 II 193, ASA Bull. 3/1992, p. 368, Erw. 5c)aa = Pra 82 (1993) Nr. 228; MABILLARD/BRINER, (siehe oben Fn. 6), Art. 177 IPRG, Rn. 8 und 11; Frank VISCHER, *Zürcher Kommentar zum IPRG*, Art. 177 IPRG, Rn. 2.
- 47) BGE 118 II 353, Erw. 3b; MABILLARD/BRINER, (siehe oben Fn. 6), Art. 177 IPRG, Rn. N 9 ff.; Pierre-Yves TSCHANZ, *Commentaire Romand, Loi fédérale sur le droit international privé (LDIP)/Convention de Lugano (CL)*, Art. 177 IPRG, Rn. 27, VISCHER, (siehe oben Fn. 46), Art. 177 IPRG, Rn. 3.
- 48) Botschaft zum Bundesgesetz über das internationale Privatrecht (IPR-Gesetz) vom 10. November 1982, BBl 1983, 263 ff, 300 f.; MABILLARD/BRINER, (siehe oben Fn. 6), Art. 177 IPRG, Rn. 9 ff.; Mariella ORELLI, Chapter 2, Part II: Commentary on Chapter 12 PILS, Article 177 (Arbitrability), Rn. 4, in: M. ARROYO (Hrsg.), *Arbitration in Switzerland, The Practitioner's Guide*, Alphen aan den Rijn 2013.
- 49) BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 104.
- 50) Botschaft IPRG, S. 300 f.
- 51) Botschaft IPRG, S. 300 f.
- 52) Siehe dazu oben, S. 269 ff.

- 53) BGE 118 II 193, ASA Bull. 3/1992, p. 368, Erw. 5c)aa = Pra 82 (1993) Nr. 228: “L'arbitrabilité d'une cause en matière internationale est traitée à l'art. 177 LDIP qui constitue une règle matérielle de droit international privé [...]. Elle est, en conséquence, régie par la lex arbitrii sans égard aux dispositions peut-être plus strictes de la lex causae ou de la loi nationale des parties, ce qui peut entraîner des conséquences quant à la reconnaissance à l'étranger d'une sentence rendue en Suisse.”
- 54) Andreas BUCHER, *Die neue internationale Schiedsgerichtsbarkeit in der Schweiz*, Diss. Basel 1989, Rn. 90; MABILLARD/BRINER, (siehe oben Fn. 6), Art. 177 IPRG, Rn. 8; TSCHANZ, (siehe oben Fn. 47), Art. 177 IPRG, Rn. 24; VISCHER, (siehe oben Fn. 46), Art. 177 IPRG, Rn. 26.
- 55) BGE 118 II 193, ASA Bull. 3/1992, p. 368, Erw. 5c)aa = Pra 82 (1993) Nr. 228; BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 208 f.
- 56) Botschaft IPRG, S. 300 f.; BERGER/KELLERHALS, (siehe oben Fn. 6), Rn. 216; MABILLARD/BRINER, (siehe oben Fn. 6), Art. 177 IPRG, Rn. 11.
- 57) Botschaft IPRG, S. 460.
- 58) BGer. 4A_654/2011, Urteil vom 23. Mai 2012, ASA Bull. 3/2013, S. 635, Erw. 3.4.
- 59) BGer. 4A_654/2011, Urteil vom 23. Mai 2012, ASA Bull. 3/2013, S. 635, Erw. A-C.
- 60) BGer. 4A_654/2011, Urteil vom 23. Mai 2012, ASA Bull. 3/2013, S. 635, Erw. 3.4; vgl. auch den ähnlich gelagerten Fall eines bulgarischen Fussballtrainers, BGer. 4A_388/2012, Urteil vom 18. März 2013, ASA Bull. 3/2013, S. 625 ff., auch hier kam das Bundesgericht zum Ergebnis, dass sich die Schiedsfähigkeit des Anspruches ausschliesslich nach Art. 177 IPRG richtet und dass enger gefasste Definitionen nicht berücksichtigt werden.
- 61) HAAS/HOSSFELD, (siehe oben Fn. 26), S. 323 f.; KLEINER, (siehe oben Fn. 15), S. 211; Antonio RIGOZZI, *L'Arbitrage international en matière de Sport*, Diss. Basel 2005, Rn. 761 ff.; VISCHER, (siehe oben Fn. 46), Art. 177 IPRG, Rn. 5.
- 62) Sébastien BESSON, *Sports Arbitration: Which Lessons for Employment disputes?*, in: E. GEISINGER/E. TRABALDO-DE MESTRAL (Hrsg.), *Sports Arbitration: A Coach for Other Players?*, ASA Special Series No. 41, Zürich 2015, S. 159 ff., 164; TSCHANZ, (siehe oben Fn. 47), Art. 177 IPRG, Rn. 27; BGE 136 III 467 (4A_71/2010) vom 28. Juni 2010, ASA Bull. 4/2010, S. 813, Erw. 4.4, ASA Bull. 4/2010, S. 813 ff.
- 63) BGer. 4A_492/2016, Urteil vom 7. Februar 2017, ASA Bull. 2/2017, S. 452; BGer. 4A_32/2016, Urteil vom 20. Dezember 2016, ASA Bull. 2/2017, S. 473; BGer. 4A_388/2012, Urteil vom 18. März 2013, ASA Bull. 3/2013, S. 625 ff.; BGer. 4A_244/2012, Urteil vom 17. Januar 2013, ASA Bull. 3/2013, S. 608, erwähnt auch in Johannes LANDBRECHT, *Good manners never hurt anyone – or do they?*, ASA Bull. 3/2013, S. 671; BGer. 4A_654/2011, Urteil vom 23. Mai 2012, ASA Bull. 3/2013, S. 635; BGer. 4A_458/2009, Urteil vom 10. Juni 2010, ASA Bull. 3/2010, S. 520 ff.; BGer. 4A_566/2009, Urteil vom 22. März 2010, ASA Bull. 2/2011, S. 433; BGer. 4A_460/2008, Urteil vom 9. Januar 2009, 3/2009, S. 540 ff.; BGer. 4P.269/2003, Urteil vom 6. Mai 2004, ASA Bull. 3/2005, S. 477; BGer. 4P.253/2003 vom 25. März 2004, ASA Bull. 1/2005, S. 128 ff.; BGer. 4P.230/2000, Urteil vom 7. Februar 2001, ASA Bull. 3/2001, S. 523 ff.

© 2017 Kluwer Law International BV (All rights reserved).

Kluwer Arbitration Law is made available for personal use only. All content is protected by copyright and other intellectual property laws. No part of this service or the information contained herein may be reproduced or transmitted in any form or by any means, or used for advertising or promotional purposes, general distribution, creating new collective works, or for resale, without prior written permission of the publisher.

If you would like to know more about this service, visit www.kluwarbitration.com or contact our Sales staff at sales@kluwerlaw.com or call +31 (0)172 64 1562.