

Kommentar zu: Urteil: [4A_291/2018](#) vom 10. Januar 2019
Sachgebiet: Vertragsrecht
Gericht: Bundesgericht
Spruchkörper: I. zivilrechtliche Abteilung
dRSK-Rechtsgebiet: Arbeitsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#) |

Gerichtsstandsklausel im Arbeitsvertrag

Autor / Autorin

Christoph Häberli, Marc Schmid

Redaktor / Redaktorin

Thomas Geiser



Roland Müller



ME Advocat Rechtsanwälte

Das Bundesgericht hat die Auffassung des Obergerichts Obwalden geschützt, wonach der Arbeitnehmer gestützt auf eine Bestimmung im Arbeitsvertrag alternativ zu den Gerichtsständen gemäss Art. 34 ZPO auch am Ort seines Wohnsitzes, also im Kanton Obwalden, gegen den Arbeitgeber klagen konnte.

Sachverhalt

[1] B., Arbeitnehmer, wurde am 17. Mai 2013 fristlos von der A. AG entlassen. Ihm wurde berufliches Versagen im Zusammenhang mit der Buchhaltung vorgeworfen. Er habe zudem nicht autorisierte Bezüge getätigt. Der Arbeitnehmer hatte seinen Wohnsitz in Obwalden, die A. AG war in einem anderen Kanton ansässig. Über den Arbeitsort schweigt sich der Entscheid aus, er dürfte aber mit dem Sitz der Arbeitgeberin identisch gewesen sein.

[2] Der von den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag vom 9. September 2009 enthielt folgende Klausel: «Bei allfälligen Streitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte am Sitz des Arbeitgebers und/oder am Wohnsitz des Arbeitnehmers zuständig.»

[3] Mit Klage vom 21. Oktober 2013 beim Kantonsgericht Obwalden forderte der Arbeitnehmer CHF 1'87'767.00 zzgl. Zins sowie die Übertragung von 50 Aktien der A. Holding AG. Ergänzend verlangte er mit der Replik vom 24. Juni 2014, dass ihm ein sehr gutes Arbeitszeugnis ausgestellt werde. Ferner sollte festgestellt werden, dass die durch die A. AG betriebenen Schulden nicht bestehen und die entsprechenden Einträge im Betreibungsregister zu löschen seien. Die Arbeitgeberin beantragte ihrerseits mehrfach Nichteintreten, eventualiter Abweisung der Klage.

[4] Mit Entscheid vom 4. November 2015 verpflichtete das Kantonsgericht Obwalden die Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer ein sehr gutes Arbeitszeugnis auszustellen und ihm CHF 1'379'829.00 nebst Zins zu bezahlen. Ferner beseitigte es den Rechtsvorschlag in diesem Umfang. Zudem stellte es fest, dass die von der Arbeitgeberin in Betreuung gesetzten Forderungen gegen den Arbeitnehmer nicht bestünden und im Betreibungsregister zu löschen seien.

[5] Die Arbeitgeberin erhob dagegen Berufung, die mit Urteil vom 11. April 2018 abgewiesen wurde. Die dagegen erhobene Beschwerde in Zivilsachen wurde vom Bundesgericht mit Urteil vom 10. Januar 2019 abgewiesen, soweit darauf eingetreten wurde.

Erwägungen

[6] Gestützt auf die zitierte Gerichtsstandsvereinbarung klagte der Arbeitnehmer im Kanton Obwalden. Die Arbeitgeberin vertrat in der Folge die Auffassung, dass der Arbeitnehmer auf die Gerichtsstände nach Art. 34 [ZPO](#) teilweise verzichtet habe. Dies sei widerrechtlich gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. d ZPO, wonach die arbeitnehmende Partei nicht im Voraus auf die Gerichtsstände nach Art. 34 ZPO verzichten kann (E. 3.3).

[7] Pro Memoria der Wortlaut von Art. 34 Abs. 1 ZPO: Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.

[8] Das Obergericht folgte dieser Auffassung nicht. Es führte aus, dass die Gerichtsstandsvereinbarung zwar vor Entstehung der Streitigkeit abgeschlossen worden sei. Sie falle jedoch zu Gunsten des Arbeitnehmers aus, da er zusätzlich an seinem Wohnsitz klagen könne. Dies sei zulässig (E. 3.2)

[8] Auch das Bundesgericht führte aus, dass klarerweise die Gerichtsstände von Art. 34 ZPO nicht ausgeschlossen, sondern lediglich zusätzlich dem Arbeitnehmer noch die Möglichkeit eingeräumt worden sei, auch an seinem Wohnort zu klagen. Art. 35 Abs. 1 lit. d ZPO steht dem nicht entgegen. Der Arbeitnehmer habe in casu nämlich auf keinen gesetzlichen Gerichtsstand im Voraus verzichtet (E. 3.4).

[9] Im Übrigen war fraglich, ob die Vorinstanz zu Recht der Arbeitgeberin vorwarf, Vorbringen des Arbeitnehmers nicht rechtsgenügend bestritten zu haben. (E. 4.1.2., E. 4.3 und E. 4.3.2). Auch in diesem Punkt bestätigte das Bundesgericht den vorinstanzlichen Entscheid, weil detaillierte Ausführungen des Arbeitnehmers nur generell bestritten wurden, ohne auf Einzelheiten einzugehen (E. 4.3.2).

Kommentar

[9] Dem Entscheid des Bundesgerichts kann hinsichtlich des Gerichtsstandes nur zugestimmt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass der Arbeitnehmer mit der im Arbeitsvertrag enthaltenen Gerichtsstandsvereinbarung auf die gesetzlichen Gerichtsstände verzichtet haben soll. Es wurde einzig zu Gunsten des Arbeitnehmers noch sein Wohnsitz als zusätzlicher Gerichtsstand hinzugefügt.

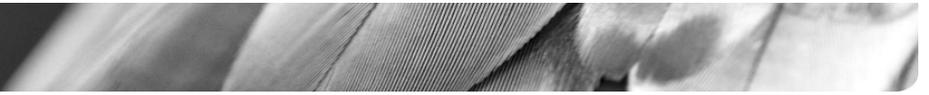
[10] Die Klagemöglichkeit am Wohnsitz des Arbeitnehmers ist kein Nachteil für den Arbeitnehmer, sondern ein Vorteil. Zudem hätte er so oder so aufgrund von Art. 35 Abs. 1 lit. d ZPO die Möglichkeit, an den gesetzlichen Gerichtsständen zu klagen, weil deren Wegbedingung unzulässig ist.

[11] Die weiteren prozessualen Erwägungen, die hier nicht alle wiedergegeben wurden, sind nicht zu kritisieren. Sie zeigen deutlich, dass oft am Anfang von Rechtsschriften allgemein gehaltene Beweisofferten es nicht ersetzen, Beweise und Bestreitungen einzeln und substantiiert in Bezug auf die jeweiligen Behauptungen aufzuführen.

Lic.iur. CHRISTOPH HÄBERLI, Rechtsanwalt, Meier Fingerhuth Fleisch Häberli Rechtsanwälte.

MLaw MARC SCHMID, Rechtsanwalt, CAS Sportmanagement, Universität St. Gallen.

Zitiervorschlag: Christoph Häberli / Marc Schmid, Gerichtsstandsklausel im Arbeitsvertrag, in: dRSK, publiziert am 13. Mai 2019



Weblaw AG | Cybersquare | Laupenstrasse 1 | 3008 Bern
T +41 31 380 57 77 | F +41 31 380 57 78 | info@weblaw.ch

www.weblaw.ch