

Zivilprozessordnung. Art. 7 Abs. 2, Art. 24 aGestG. Gerichtsstand für eine Klage, die sich auf zwei Anspruchsgrundlagen stützt. Nachdem der zu beurteilende Rechtsstreit einzig auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zurück geht, hat das Bundesgericht die gleichzeitig auf eine vertragliche und eine deliktische Haftung des Arbeitgebers gestützte Klage des Arbeitnehmers dem besonderen Gerichtsstand von Art. 24 aGestG unterstellt.

Bundesgericht, 5. September 2011, 4A_220/2011

(Das Bundesgericht hiess eine gegen den Entscheid des Obergerichtes des Kantons Uri vom 18.11.2010, OG Z 10 5, erhobene Beschwerde in Zivilsachen teilweise gut, soweit darauf einzutreten war.)

Aus den Erwägungen des Bundesgerichts:

3.2

3.2.1 Das Bundesgericht hat sich in einem kürzlich ergangenen, zur Publikation bestimmten Urteil zu den Voraussetzungen geäußert, unter denen arbeitsrechtliche Klagen, welche mit persönlichkeits- bzw. deliktsrechtlichen Klagen objektiv gehäuft werden, gemäss Art. 7 Abs. 2 aGestG (nunmehr Art. 15 Abs. 2 ZPO) an den Gerichtsstand des Sachzusammenhangs gezogen werden können (BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 4 - 5).

Das Bundesgericht hat dabei zunächst ausgeführt, dass sich der Arbeitnehmer als schwächere Vertragspartei auch bei arbeitsrechtlichen Klagen gegen den Arbeitgeber grundsätzlich auf den Gerichtsstand des Sachzusammenhangs gemäss Art. 7 Abs. 2 aGestG berufen kann. Der teilzwingende Charakter des arbeitsrechtlichen Gerichtsstands gemäss Art. 24 aGestG (nunmehr Art. 34 ZPO), der dem Schutz des Arbeitnehmers dient, steht einer Anwendung von Art. 7 Abs. 2 aGestG nicht entgegen, falls dem Arbeitnehmer für seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auch ein anderes als die von Art. 24 GestG vorgesehenen Foren offen steht (BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 4.2). In der Folge prüfte das Bundesgericht, ob der Arbeitnehmer im zu beurteilenden Fall seine mit persönlichkeits- bzw. deliktsrechtlichen Klagen gehäuften arbeitsrechtlichen Klagen kraft Art. 7 Abs. 2 aGestG an den Klägergerichtsstand gemäss Art. 12 lit. a bzw. Art. 25 aGestG ziehen durfte (BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 5).

3.2.2 In das Zentrum seiner Überlegungen stellte das Bundesgericht dabei die Tatsache, dass der Streit zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 319 ff. OR betraf, und führte Folgendes aus (BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 5.2.2):

Aus namentlich sozialpolitischen Gründen hat es der Bundesgesetzgeber für opportun erachtet, die örtliche Zuständigkeit für Klagen aus solchen Verhältnissen speziell zu regeln (Art. 24 Abs. 1 aGestG). Der Gesetzgeber hat diese Regelung teilzwingend ausgestaltet, um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer der gesetzlich vorgesehene Gerichtsstand durch vorgängigen Verzicht oder Einlassung entzogen wird (Art. 21 lit. d aGestG). Einige Kantone haben für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zudem spezielle Gerichte eingeführt (Arbeitsgerichte bzw. sog. *Tribunaux de prud'hommes*). Ein grosser Teil solcher arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wird in einem vereinfachten Verfahren behandelt und untersteht dem beschränkten (sozialen) Untersuchungsgrundsatz (Art. 343 Abs. 2 und 4 aOR; Art. 243 Abs. 1 und 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Aus diesen Regelungen lässt sich auf den klaren gesetzgeberischen Willen schliessen, Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis einer speziellen, wenn möglich einheitlichen prozessualen Behandlung zu unterstellen. Dieser Eindruck wird durch die Rechtsprechung und die Lehre zu Art. 343 Abs. 1 aOR bestätigt, welche darum besorgt

ist, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten an demjenigen Gerichtsstand und gemäss denjenigen Regeln erledigt werden, die spezifisch dafür vorgesehen sind. Dies gilt selbst dann, wenn der umstrittene Anspruch auf einer doppelten, z.B. vertraglich und deliktischen Grundlage beruht, sofern nur die Streitigkeit ihren Grund im Arbeitsverhältnis hat (Urteil 4C.440/1995 vom 6. Mai 1997 E. 7, in: JAR 1998 S. 306; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 1996, N. 7 zu Art. 343 OR; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl. 1996, N. 1 zu Art. 343 OR, S. 460; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2006, N. 5 zu Art. 343 OR S. 917 i.f.). Es spricht daher vieles dafür, dass im Bereich des Arbeitsrechts der Vertragsgerichtsstand den anderen Gerichtsständen vorgeht. Dabei geht es auch darum zu verhindern, dass z.B. die deliktische Grundlage der Klage, welche häufig nebensächlich ist, lediglich dazu dient, die beklagte Partei vor den Klägergerichtsstand zu ziehen (*forum shopping*). Damit scheint denn auch nicht unvereinbar, den Arbeitnehmer im Rahmen einer Anspruchskonkurrenz an den Vertragsgerichtsstand zu schicken, ihm aber durchaus offen zu lassen, den Arbeitgeber kraft Art. 7 Abs. 2 aGestG vor den Gerichtsstand etwa des Art. 25 aGestG zu ziehen, falls er gegen den Arbeitgeber verschiedene Ansprüche geltend macht, von denen eine z.B. auf einer unerlaubten Handlung beruht, welche *ausserhalb* des Rahmens des Arbeitsverhältnisses begangen wurde (BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 5.2.2).

Im konkreten Fall ist das Bundesgericht zum Schluss gelangt, dass der Streit seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nahm und der Arbeitnehmer deshalb auch seine auf Art. 28 ff. ZGB i.V.m. Art. 41 OR gestützten persönlichkeits- bzw. deliktsrechtlichen Ansprüche (Schadenersatz und Genugtuung wegen Mobbings vor der Kündigung) am Gerichtsstand für arbeitsrechtliche Streitigkeiten (Art. 24 aGestG) einklagen muss. Der Wohnsitzgerichtsstand gemäss Art. 12 lit. a bzw. Art. 25 aGestG steht ihm nicht offen, weshalb er auch die rein arbeitsrechtlichen Klagen nicht kraft Art. 7 Abs. 2 aGestG an diesen Gerichtsstand ziehen kann. Zudem zweifelte das Bundesgericht, ob der Kläger seine Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche überhaupt auf Art. 28 ff. ZGB abstützen kann, da gute Gründe dafür sprechen, dass die spezielle Norm von Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers) bei einer Persönlichkeitsverletzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses die allgemeine Regelung gemäss Art. 28 ff. ZGB verdrängt (unter Hinweis auf Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats speciaux, 4. Aufl. 2009, N 3521).

3.3

3.3.1 Diese Erwägungen aus der jüngsten bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind auf den vorliegenden Fall zu übertragen, der sich im zu beurteilenden Punkt mit der Konstellation, welche dem BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 E. 4.2 zugrunde lag, nahezu deckt.

3.3.2 Gemäss der Vorinstanz begründet der Beschwerdegegner seine persönlichkeitsrechtlichen Begehren, kraft derer er den Wohnsitzgerichtsstand gemäss Art. 12 lit. a aGestG erwirken will (Anträge 1 – 6 der Klage vom 12. Oktober 2009; Antrag 2 der Klageergänzung vom 14. Dezember 2009), im Wesentlichen damit, dass er am 9. August 2009 von der Beschwerdeführerin 1 freigestellt worden sei und ihm beide Beschwerdeführer in der Folge sowohl im Internet als auch in verschiedenen Presseberichten schwerwiegende Führungsmängel vorgeworfen hätten. Diese Sachverhaltselemente stehen alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien; in diesem liegt mithin der Ursprung des den Klagebegehren Nr. 1 – 6 bzw. dem ergänzenden Klageantrag Nr. 2 zugrunde liegenden Streits.

Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu

schützen (BGE 132 III 257 E. 5.1 S. 259). Art. 328 Abs. 1 OR konkretisiert damit den allgemeinen Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 28 ff. ZGB für das Arbeitsverhältnis (Urteil 4C.386/2001 vom 1. Februar 2002 E. 3; ferner Urteil 4A_53/2011 vom 28. April 2011 E. 2.2.2) und umfasst namentlich auch die Rechtsbehelfe gemäss Art. 28a ZGB (vgl. Urteil 4C.386/2001 vom 1. Februar 2002 E. 3b, in: JAR 2003, S. 244).

3.3.3 In seiner Vernehmlassung an das Bundesgericht bezieht sich der Beschwerdegegner auf diese Grundsätze und gibt zu, dass er seine auf Persönlichkeitsrecht abgestützten Begehren "in Anspruchskonkurrenz von der Beschwerdeführerin 1 auch aus Arbeitsvertragsverletzung" fordere, dass er wegen des "Kommunikationsverhaltens der Beschwerdeführer ... sowohl Ansprüche aus Art. 28a ff. ZGB als auch Ansprüche aus Art. 328 OR" geltend mache bzw. dass sich die Forderung gemäss dem Antrag 2 seiner Klageergänzung "sowohl auf Art. 28a ff. ZGB als auch auf Art. 328 OR" stütze. Weiter führt er an, dass "die Ansprüche aus Persönlichkeitsverletzung einerseits und aus Arbeitsvertrag andererseits ... dasselbe Rechtsverhältnis, nämlich die Anstellung des Beschwerdegegners bei der Beschwerdeführerin 1" betreffen bzw. dass sich alle Ansprüche auf "dasselbe Rechtsgeschäft" bezögen, "nämlich die (öffentlich kommunizierte) Entlassung des Beschwerdegegners, aus deren Anlass zugleich arbeitsrechtliche und persönlichkeitsrechtliche Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin 1 zur Debatte stehen". In seiner Duplik wiederholt der Beschwerdegegner diese Argumentation und macht geltend, dass "bei der Verletzung der Fürsorgepflicht ... dem Arbeitnehmer in Anspruchskonkurrenz arbeitsvertragliche und persönlichkeitsrechtliche Behelfe zu[stehen], weshalb der behauptete Sachverhalt im Zusammenhang mit den medial geäusserten Strafbarkeitsvorwürfen ... sowohl auf der Grundlage von Persönlichkeitsrecht als auch von Arbeitsrecht beurteilt werden wird". Die diese Ausführungen teilweise relativierenden Behauptungen, welche der Beschwerdegegner in seiner – offenbar nunmehr nach Kenntnisnahme von BGE 4A_145/2011 vom 20. Juni 2011 verfassten – Quadruplik nachschiebt, sind widersprüchlich und damit unbeachtlich.

3.3.4 Die angeblichen Persönlichkeitsverletzungen durch die Beschwerdeführerin 1 gegenüber dem Beschwerdegegner haben gemäss den Vorbringen des Beschwerdegegners ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Daraus folgt nach der jüngsten bundesgerichtlichen Rechtsprechung (oben E. 3.2.2), dass der Beschwerdegegner für seine Begehren gemäss den Anträgen 1 – 6 der Klage vom 12. Oktober 2009 bzw. dem Antrag 2 der Klageergänzung vom 14. Dezember 2009 vollumfänglich auf den Gerichtsstand gemäss Art. 24 aGestG verwiesen ist, soweit sich die Begehren gegen die Beschwerdeführerin 1 als Arbeitgeberin richten. Folglich kann der Beschwerdegegner auch die übrigen, rein arbeitsrechtlich begründeten Begehren gegen die Beschwerdeführerin 1 nicht kraft Art. 7 Abs. 2 aGestG an den Gerichtsstand seines Wohnsitzes ziehen, da Art. 12 lit. a aGestG für im Arbeitsverhältnis gründende Ansprüche gegenüber der im Tessin ansässigen Arbeitgeberin durch Art. 24 aGestG verdrängt wird. Dass der Beschwerdegegner seinen gewöhnlichen Arbeitsort i.S. von Art. 24 Abs. 1 aGestG an seinem Wohnsitz hätte, macht er im Übrigen nicht geltend. Damit steht ihm der Wohnsitzgerichtsstand für die arbeitsrechtlichen Begehren gegenüber der Beschwerdeführerin 1 nicht zur Verfügung.