(Fortsetzung von Seite 1)

interdisziplinäre Untersuchungen. Ein tiefes Verständnis des Kontexts von institutionellen, kulturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen muss einfliessen, da hieraus neue Gedanken und Themen entstehen.

Tatsächlich ist diese Vorgehensweise nicht typisch für viele der aktuell führenden wissenschaftlichen Veröffentlichungen. Zu oft führt der enge Fokus auf empirische Erhebungen zu nur oberflächlichen Konzepten, die Reproduktionen oder stufenweise Erweiterungen bestehender Arbeiten sind. Oft formulieren die Wissenschaftler bereits die Problemstellungen so, dass sie sich mit den Techniken decken, in denen sie bewandert und erfahren sind. Genau so, wie ein Fotograf die Objektive wechselt, um verschiedene Motive aufzunehmen, verlangt ein wissenschaftlich «achtsamer» Ansatz jedoch, dass der Forschungsgegenstand von einer breit gefächerten Gruppe von Wissenschaftlern einer Reihe von Forschungsmethoden unterzogen wird. Dieser Ansatz ist deutlich besser geeignet, die Komplexität heutiger Unternehmen in ihrem globalen Umfeld zu erfassen.

Scientific Mindfulness setzt voraus, dass Forscher Wissenschaftler aus benachbarten Fachrichtungen, Praktiker und andere Schlüsselinformanten in den meist geschlossenen wissenschaftlichen Kreis mit einbeziehen, ohne sich hinter den traditionellen Fachrichtungen zu verbarrikadieren. Das International Business Research wird durch die weiter gefassten Auslegungen der Gelehrten benachbarter Fachrichtungen ebenso profitieren, wie durch die der nicht-wissenschaftlichen Experten. Obwohl Forscher bisweilen anmerken, dass Wissenschafter vom Saturn und Praktiker vom Pluto seien, sollten wir lieber zusammenarbeiten als uns auf unterschiedlichen Planeten selbst einzuspinnen.

(*) Martha Maznevski (martha.maznevski@imd.ch) ist Professorin am IMD. Karsten Jonsen (karsten.jonsen@imd.ch) ist IMD Research Fellow. Die dem Beitrag zugrunde liegende Forschungsarbeit wurde mit dem Carolyn Dexter Preis 2010 der Academy of Management New York gewürdigt.

Arbeitsrecht in der Unternehmung – Teil 37

Neues Gerichtsverfahren

Welche Neuerungen bringt die per 1. Januar 2011 in Kraft tretende Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO)? Was gilt es bei arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren zu beachten?

Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)

Hatte bisher jeder Kanton seine eigene kantonale Zivilprozessordnung, bringt die per 1. Januar 2011 in Kraft tretende Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) eine bedeutsame Neuerung. Mit diesem neuen Bundesgesetz werden neu schweizweit einheitliche Prozessregelungen eingeführt und somit das Gerichtsverfahren vereinheitlicht. Die Kantone bleiben jedoch befugt, die Gerichtsorganisation und die sachliche und funktionelle Zuständigkeit der Gerichte weiterhin selber zu regeln. Nachfolgend wird auf einige wesentliche Punkte im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren eingegangen.

Ort der Klageeinreichung

Wird eine gerichtliche Auseinandersetzung erforderlich, weil der gekündigte Mitarbeitende beispielsweise die ausgesprochene Entlassung als missbräuchlich erachtet, stellt sich primär die Frage, an welchem Ort er die entsprechende Klage einreichen muss. Auch nach der neuen ZPO ist für eine solche Klage das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Hinsichtlich der Klageeinleitung gilt es zu beachten, dass neu grundsätzlich jedem arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren ein Schlichtungsversuch vor einer Schlichtungsbehörde vorausgeht. Nur bei Streitigkeiten mit einem Streitwert von mindestens CHF 100 000.– können die Parteien gemeinsam auf die Durchführung des Schlichtungsverfahrens verzichten. Zur Schlichtungsverhandlung müssen die Parteien grundsätzlich persönlich erscheinen. Sie können sich aber von einem Rechtsbeistand oder einer Vertrauensperson begleiten lassen. Die Schlichtungsbehörde versucht, eine Einigung zwischen den Parteien zu erreichen. Im Weiteren hat sie die Kompetenz, in Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 2 000.– ein Urteil zu sprechen, sofern die klagende Partei einen entsprechenden Antrag gestellt hat. Führt das Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, erteilt die Schlichtungsbehörde dem Kläger die Klagebewilligung, welche dazu berechtigt, innerhalb von drei Monaten die Klage beim zuständigen Gericht einzureichen. In Bezug auf arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren sind nach der neuen ZPO insbesondere das ordentliche und das vereinfachte Verfahren von Bedeutung. Letzteres gelangt dann zur Anwendung, wenn es sich um eine Streitigkeit nach dem Gleichstellungsgesetz oder um eine solche bis zu einem Streitwert von CHF 30 000.– handelt. Der Vorteil dieser Verfahrensart besteht für den Kläger darin, dass das Verfahren rascher durchgeführt wird.

Tagesseminar vom 22. März 2011

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 22.3.2011 in Zürich ein zweites Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen Personalverantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

Wer bekommt Recht?

Auch mit der neuen ZPO hat sich am Grundsatz «Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei» nichts geändert. Denn es liegt an den Parteien, die von ihnen erhobenen Behauptungen, welche von der anderen Partei bestritten werden, zu beweisen. Der gekündigte Mitarbeiter, der sich auf eine missbräuchliche Kündigung beruft, müsste beispielsweise den Beweis erbringen, dass sich hinter dem im Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber angegebenen Kündigungsgrund «Umstrukturierung» in Tat und Wahrheit eine unzulässige Rachekündigung verbirgt. Eine solche Beweisführung ist oftmals sehr schwierig. Das beste Beweismittel bildet nach wie vor der Urkundenbeweis. Aus diesem Grund ist Personalverantwortlichen zu empfehlen, wichtige Handlungen wie ausgesprochene Verwarnungen oder durchgeführte Qualifikationsgespräche möglichst schriftlich zu dokumentieren, um im Streitfall den entsprechenden Beweis erbringen zu können. Auch der Zeugenbeweis bietet sich in vielen Fällen an. Bei Zeugen besteht jedoch das Problem darin, dass das Gericht immer vor der Frage steht, ob die Zeugenaussagen tatsächlich der Wahrheit entsprechen. Dabei hängt die Glaubwürdigkeit der Zeugen insbesondere davon ab, wie weit diese von den Parteien unabhängig sind. Beruft sich beispielsweise ein Arbeitgeber auf einen seiner Mitarbeiter als Zeugen, muss in Bezug auf dessen Glaubwürdigkeit berücksichtigt werden, dass er unter Umständen seine Stellung im Betrieb gefährdet, falls er gegen die Interessen seines Arbeitgebers aussagt.

Thomas M. Meyer

Wer trägt die Kosten?

Gerichtsverfahren sind je nach Höhe des Streitwertes häufig mit hohen Prozesskosten verbunden. Letztere setzen sich aus den Gerichtskosten und der Parteientschädigung an die Gegenpartei zusammen und werden in der Regel der unterliegenden Partei auferlegt. Die neue ZPO enthält die brisante Regelung, wonach das Gericht von der klagenden Partei einen Gerichtskostenvorschuss bis zur Höhe der mutmasslichen Gerichtskosten verlangen kann. Gewinnt die klagende Partei in der Folge den Prozess, wird ihr dieser Betrag jedoch vom Gericht nicht zurückerstattet, sondern sie ist lediglich berechtigt, den Gerichtskostenvorschuss bei der unterliegenden Gegenpartei einzufordern und trägt somit das entsprechende Ausfallrisiko. Für arbeitsrechtliche Prozesse ist bedeutsam, dass bis zu einem Streitwert von CHF 30 000.– grundsätzlich keine Gerichtskosten anfallen, die unterliegende Partei aber auch hier zur Zahlung einer Parteientschädigung verpflichtet ist, was bei einer anwaltlichen Vertretung einen erheblichen Betrag ausmachen kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Gerichtsverfahren auch nach der neuen ZPO mit nicht zu unterschätzenden Unsicherheiten in Bezug auf den Ausgang sowie mit grossem persönlichem, emotionalem und unter Umständen finanziellem Aufwand verbunden sind, weshalb einer aussergerichtlichen Kompromisslösung oftmals der Vorzug zu geben ist. Allenfalls empfiehlt sich anstelle eines Gerichtsverfahrens auch die Durchführung einer Mediation, welche mit der neuen ZPO an Bedeutung gewonnen hat.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht. Er ist Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch).