

## WORK SMART

### Rechts- und Gerichtsstandwahl in AGB

Clickworker, Crowdworker und andere, die ihren Erwerb durch Internet-Plattformen finden, sind mit besonderen juristischen Herausforderungen konfrontiert. Voraussetzung eines Vertragsabschlusses ist oft, dass sie Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) akzeptieren. Dieses Merkblatt beschäftigt sich mit der Gültigkeit von zwei Arten von Klauseln, die in solchen AGB oft anzutreffen sind. Die Ausführungen beschränken sich auf den Fall, wo der Smartworker in der Schweiz arbeitet und die Gegenpartei ihren Sitz im Ausland hat.

#### 1. Vorfragen

In einem ersten Schritt sind immer folgende Fragen zu klären: (1) Wo ist der Sitz der Internet-Plattform (oder der App) bzw. des Betreibers? (2) Sind das Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag und die Plattform als Arbeitgeberin zu qualifizieren? Die erste Frage erfordert manchmal Detektivarbeit. Zur Klärung der zweiten Frage finden Sie wertvolle Tipps und Hinweise in einem anderen unserer [Merkblätter](#).

#### 2. Gültigkeit der Klausel

##### 1. Rechtswahl

Durch eine Rechtswahlklausel vereinbaren die Parteien, welches Recht auf allfällige Streitigkeiten anwendbar sein soll. Ist die Rechtswahl gültig, so muss auch ein Schweizer Gericht den Fall aufgrund des vereinbarten Rechts lösen.

Prüft ein Schweizer Gericht den Fall, so gilt Folgendes: Die Rechtswahl muss zwar nicht schriftlich erfolgen, sie muss aber ausdrücklich sein oder sich eindeutig aus dem Vertrag oder den Umständen ergeben. Zwingende Bestimmungen des Schweizer Rechts, wie bspw. Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, bleiben anwendbar. Für Arbeitsverträge können die Parteien nur zwischen dem Recht des Staates, in dem sich der Arbeitnehmer aufhält, und dem Recht des Staates, in dem der Arbeitgeber Sitz hat, wählen, soweit sie vom Schweizerischen Recht abweichen möchten. Für andere Verträge ist die Rechtswahl normalerweise nicht eingeschränkt.

	Arbeitsvertrag	Anderer Vertrag
Rechtswahl	Muss dem Aufenthaltsort/Sitz der einen Partei entsprechen.	In der Regel beliebig.
Aber...	Schweizer Gerichte werden trotzdem zwingende Bestimmungen des Schweizer Rechts anwenden.	

## 2. Gerichtsstand

Ohne Gerichtsstandvereinbarung kann in der Regel am Sitz der beklagten Partei oder, wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt, am gewöhnlichen Arbeitsort, geklagt werden. Dabei kann es sich durchaus um den Ort, an dem man Homeoffice-Work verrichtet, handeln. Unter Umständen gewährt das Recht Arbeitnehmenden auch ausdrücklich die Befugnis, am eigenen Wohnsitz zu klagen. Anhand einer (schriftlich nachweisbaren) Gerichtsstandvereinbarung können die Parteien wählen, wo (d.h. in welchem Land, in welcher Stadt oder sogar vor welchem Gericht) geklagt werden soll.

Für Arbeitgeber im EU/EFTA-Raum gelten strengere Regeln als für andere ausländische Arbeitgeber. Mit solchen Arbeitgebern ist eine für den Arbeitnehmer einschränkende Gerichtsstandvereinbarung erst nach Entstehung der Streitigkeit zulässig. Für Plattformen, Apps und Webseiten ausserhalb des EU/EFTA-Raums oder für Verhältnisse ausserhalb des Arbeitsrechts ist wiederum eine Gerichtsstandvereinbarung in aller Regel auch vor Entstehung des Streits zulässig.

	Arbeitgeber in EU/EFTA	Arbeitgeber ausserhalb EU/EFTA oder kein Arbeitsvertrag
Gerichtsstandwahl	Wenn einschränkend: nur nach Entstehung des Streits zulässig.	In der Regel beliebig.

## 3. Exkurs: Andere häufige Problemfelder

Nebst den inhaltlichen Anforderungen, die dargestellt worden sind, ist auch immer zu prüfen, ob Konsens über die Klausel beim Vertragsabschluss vorlag. Fraglich erscheint dies insbesondere, wenn die AGB-Klausel ungewöhnlich und einseitig erscheint oder das Ungleichgewicht zwischen den Parteien derart krass ist, dass eine übermässige Bindung der schwächeren Partei vorliegt.

AGB von Apps oder Internetplattformen sehen auch manchmal vor, dass Streitigkeiten nicht ordentlichen „amtlichen“ Gerichten, sondern einem „privaten“ Schiedsgericht zu unterbreiten sind. Solche Klauseln sind insbesondere im Arbeitsrecht heikel. Ihre Gültigkeit wird in der juristischen Welt kontrovers diskutiert. Sind Sie mit einer solchen Klausel konfrontiert, so empfiehlt sich juristische Beratung.

## 3. Weitere Infos

Für weitere Fragen wenden Sie sich per Mail an [recht@angestellte.ch](mailto:recht@angestellte.ch) oder per Telefon an den Rechtsdienst der Angestellten Schweiz mit dem Schlagwort „**Work Smart**“ auf die Nummer 044 360 11 11.