Separatum aus

Tatsachen Verfahren Vollstreckung

Festschrift für Isaak Meier

Herausgegeben von

Peter Breitschmid
Ingrid Jent-Sørensen
Hans Schmid
Miguel Sogo

Schulthess §

Tatsachen Verfahren Vollstreckung

Festschrift für Isaak Meier zum 65. Geburtstag

Herausgegeben von

Peter Breitschmid
Ingrid Jent-Sørensen
Hans Schmid
Miguel Sogo

Schulthess § 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

© Schulthess Juristische Medien AG, Zürich · Basel · Genf 2015
ISBN 978-3-7255-7090-4

www.schulthess.com

Inhaltsverzeichnis

KERN ALEXANDER
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich
European Central Bank's Single Supervisory Mechanism 1

RUTH ARNET
Prof. Dr. iur., ordentliche Professorin an der Universität Zürich

NICOLE ROTH
MLaw, wissenschaftliche Assistentin an der Universität Zürich
Die Grundbuchberichtigungsklage im Kontext von Art. 976 ff. und Art. 736 Abs. 1 ZGB 23

MARTIN BERNET
Dr. iur., Rechtsanwalt und Partner bei Schellenberg Wittmer AG in Zürich

JÖRN ESCHMENT
Dr. iur., LL.M., M.A., Rechtsanwalt bei Schellenberg Wittmer AG in Zürich
Die Haftung des Schiedsrichters nach Schweizer Recht 41

PETER BREITSCHMID
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich
Zeit im Prozess, der Prozess in der Zeit und die Zeit und das Personal, das Prozesse brauchen … nebst dem Geld, das man für den Prozess braucht..... 57

ALEXANDER BRUNNER
Prof. Dr. iur., CEDR Accredited Mediator (London), Titularprofessor für Handels- und Konsumrecht sowie Verfahrensrecht an der Universität St. Gallen, Oberrichter am Handelsgericht des Kantons Zürich und nebenamtlicher Bundesrichter (Lausanne)
Die Kunst des Vergleiches – eine Anleitung aus Richtersicht..... 69

FELIX DASSER
Prof. Dr. iur., LL.M., Titularprofessor an der Universität Zürich,
Rechtsanwalt und Partner bei Homburger AG in Zürich
Bern, Lugano, Brüssel oder doch lieber Den Haag? – Ein Ausflug zu den Rechtsquellen für Gerichtsstandsvereinbarungen 89

PETER DIGGELMANN
lic. iur., Oberrichter am Obergericht des Kantons Zürich
Das Kind ist rot zu schreiben 103

TANJA DOMEJ
Prof. Dr. iur., ausserordentliche Professorin an der Universität Zürich
Prozessführungsbefugnis bei Abtretung einer streitbefangenen Forderung 113

ANDREAS DONATSCH
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich

MISCHA DEMARMELS
MLaw, wissenschaftlicher Assistent an der Universität Zürich
Der Beizug von Gutachten und Zeugenaussagen aus Zivilverfahren im Strafprozess 125

CHRISTIAN EXNER
lic. iur., Rechtsanwalt bei Wenger Plattner in Küsnacht-Zürich
Rechtsbehelfe des Betriebenen bei ungerechtfertigten Betreibungen 139

EUGEN FRITSCHI
Dr. iur., Rechtsanwalt und Partner bei Bühlmann & Fritschi Rechtsanwälte in Zürich
Die Beschwerde gegen Konkurseröffnungsentscheide 157

MYRIAM ANNA GEHRI
Dr. iur., LL.M., Solicitor, Rechtsanwältin, Handelsrichterin am Handelsgericht des Kantons Zürich
Are you ready for E-technology? 173

REINHOLD GEIMER
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., Honorarprofessor an der Universität München, Notar a.D. in München
Das Haager Gerichtsstandsübereinkommen 2005 185

ROGER GIROUD
Prof. Dr. iur., LL.M., Dozent an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Rechtsanwalt und Partner bei Giroud & Anderes in Küsnacht-Zürich

Tilgung oder Hinterlegung des geschuldeten Betrages beim Weiterzug der Konkurseröffnung 217

TARKAN GÖKSU
Prof. Dr. iur., Titularprofessor an der Universität Freiburg i.Ü.,
Rechtsanwalt und Partner bei Zaehringen Rechtsanwälte AG in Freiburg i.Ü.

Auslegung und Ergänzung des Schiedsverfahrens 233

PETER GOTTWALD
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., emeritierter Professor an der Universität Regensburg

Insolvenzrechtliche Annexverfahren im Verhältnis Deutschland – Schweiz 249

ALAIN GRIFFEL
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich

Auswirkungen der Rechtsweggarantie auf die Entscheidbefugnis eines Gerichts 263

PASCAL GROLIMUND
Prof. Dr. iur., LL.M., Titularprofessor an der Universität Basel,
Advokat und Partner bei Kellerhals Anwälte in Basel

EVA BACHOFNER
MLaw, Gerichtsschreiberin am Zivilgericht Basel-Stadt

Schweizer Zuständigkeit über im EU-Raum belegene Liegenschaften im Lichte der EU-Erbrechtsverordnung 279

ULRICH HAAS
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich

YAEL STRUB
Dr. iur., Rechtsanwältin, Oberassistentin an der Universität Zürich

Rechtsprechungstätigkeit zwischen Verfahrens- und materiellem Recht 293

STEFAN HEIMGARTNER
PD Dr. iur., Privatdozent an der Universität Zürich,
Staatsanwalt bei der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Zürich

DIEGO R. GFELLER
Dr. iur., Rechtsanwalt und Partner bei Peyer Partner Rechtsanwälte in Zürich

Grundlagen des einstweiligen Rechtsschutzes im Adhäsionsprozess.....311

KARL HOFSTETTER
Prof. Dr. iur., LL.M., Titularprofessor an der Universität Zürich, exekutives Mitglied des Verwaltungsrats der Schindler Holding AG in Hergiswil

Unternehmen als „Prügelknaben" des Wirtschaftsrechts?.....327

YASMIN IQBAL
Dr. iur., Lehrbeauftragte an der Universität Zürich,
Rechtsanwältin in Zürich

Vorsorgliche Massnahmen im Eheschutzverfahren.....351

TOBIAS JAAG
Prof. Dr. iur., LL.M., emeritierter Professor an der Universität Zürich,
Rechtsanwalt und Konsulent bei Umbricht Rechtsanwälte in Zürich

Der Staat als Gläubiger.....363

MARTIN KILLIAS
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., lic. phil., ständiger Gastprofessor an der Universität St. Gallen und emeritierter Professor an der Universität Zürich

Die Rechtlosstellung der Opfer von Straftaten durch die neue StPO und ZPO.....373

ANGELOS KORNILAKIS
Prof. Dr. iur., Assoc. Professor an der Universität Thessaloniki

Privatautonomie, Treu und Glauben und „effiziente" Vertragsauslegung.....381

ACHILLES G. KOUTSOURADIS
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Thessaloniki

Allgemeine Bemerkungen zum modernen griechischen Familienrecht 403

DIETER LEIPOLD
Prof. Dr. iur. Dres. h.c., emeritierter Professor an der Universität Freiburg i. Br.
Anordnung der Urkundenvorlage von Amts wegen ohne Vorlagepflicht der Partei? 421

MATTHIAS MAHLMANN
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich
Theorie und Verfahren 437

KALLIOPI MAKRIDOU
Prof. Dr. iur., ordentliche Professorin an der Universität Thessaloniki
Speeding up civil litigation in Greece through ADR methods 449

ARNOLD MARTI
Prof. Dr. iur., Titularprofessor an der Universität Zürich,
Vizepräsident des Obergerichts des Kantons Schaffhausen
Zwei interessante Zivilprozesse mit öffentlich-rechtlichen Nebenaspekten um Kulturgüter in Schaffhausen....471

HEINRICH ANDREAS MÜLLER
Dr. iur., Oberrichter am Obergericht des Kantons Zürich
Beweisen nach der ZPO 487

PETER NOBEL
Prof. Dr. rer. publ., em. Professor an den Universitäten Zürich und St. Gallen, Rechtsanwalt und Partner, Nobel & Hug Rechtsanwälte in Zürich
Iura novit curia 507

WOLFGANG PORTMANN
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich

RAHEL NEDI
MLaw, LL.M., wissenschaftliche Assistentin an der Universität Zürich
Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial und Employee Sharing 525

WALTER H. RECHBERGER
Prof. Dr. iur. DDr. h.c., emeritierter Professor an der Universität Wien
LGVÜ 2007 und Brüssel Ia-VO 545

HANS REISER
Dr. iur., Rechtsanwalt in Zürich

INGRID JENT-SØRENSEN
Prof. Dr. iur., Titularprofessorin an der Universität Zürich,
Gerichtsschreiberin und Ersatzrichterin am Obergericht des Kantons Zürich
Der Vergleich und seine Anfechtung....557

ARNOLD RUSCH
PD Dr. iur., LL.M., Privatdozent an der Universität Zürich
Will das Recht, dass man klagt? 569

PETER SCHLOSSER
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., emeritierter Professor an der Universität München
Brüche im EuGVVO-LugÜ-Gefüge? 587

ERNST F. SCHMID
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt und Partner bei Niederer Kraft & Frey AG
in Zürich
Die Nebenfolgen bei vorsorglicher Beweisführung – Belohnung des widerspenstigen Gesuchsgegners?.... 605

HANS SCHMID
Dr. iur., alt Oberrichter am Obergericht und am Handelsgericht des Kantons
Zürich, Konsulent Roesle Frick & Partner in Zürich
Der Gesuchsgegner im Verfahren der vorsorglichen Beweisführung aus schutzwürdigem Interesse....621

JÜRG SCHMID
alt Notariatsinspektor des Kantons Zürich

INGRID JENT-SØRENSEN
Prof. Dr. iur., Titularprofessorin an der Universität Zürich,
Gerichtsschreiberin und Ersatzrichterin am Obergericht des Kantons Zürich
Zur Liquidation juristischer Personen nach Art. 230a SchKG 639

ANTON K. SCHNYDER
Prof. Dr. iur., LL.M., ordentlicher Professor an der Universität Zürich
Ausgewählte Exponenten des Internationalen Zivilverfahrensrechts an der Universität Zürich 655

ROLF A. SCHÜTZE
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., Honorarprofessor an der Universität Tübingen, Rechtsanwalt in Stuttgart
Armut im Prozess 667

KURT SIEHR
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., M.C.L., emeritierter Professor an der Universität Zürich
Deutsch-schweizerische Erbfälle nach Inkrafttreten der EuErbVO 681

MIGUEL SOGO
PD Dr. iur., LL.M., Privatdozent an der Universität Zürich
Vermögenswerte Unterlassungsansprüche im Konkurs des Unterlassungsverpflichteten 697

ADRIAN STAEHELIN
Prof. Dr. iur. Dr. h.c., emeritierter a.o. Professor an der Universität Basel, alt Appellationsgerichtspräsident des Kantons Basel-Stadt
Zur Geschichte der Konkursprivilegien 711

DANIEL STAEHELIN
Prof. Dr. iur., Titularprofessor an der Universität Basel, Advokat, Notar und Partner bei Kellerhals Anwälte in Basel

LUKAS BOPP
Dr. iur., LL.M., Advokat und Partner bei Kellerhals Anwälte in Basel
Wider das Erfordernis der Binnenbeziehung beim Staatenarrest 723

ROLF STÜRNER
Professor Dr. iur. Dres. h.c., emeritierter Professor an der Universität Freiburg i. Br.

BEATRICE STAPF
Assessorin in Freiburg i. Br.
Grundzüge des rechtlichen Gehörs im spanischen Zivilprozess 739

UELI VOGEL-ETIENNE
Dr. iur., Rechtsanwalt und Partner bei Peyer Partner Rechtsanwälte in Zürich, Mediator SAV/SKWM

ANNEGRET LAUTENBACH-KOCH
lic. iur., Rechtsanwaltin und Partnerin bei Peyer Partner Rechtsanwälte in Zürich, Mediatorin SAV

Vom Diener am Recht zum Beauftragten Mediator 757

ROLF H. WEBER
Prof. Dr. iur., ordentlicher Professor an der Universität Zürich, Visiting Professor an der Hong Kong University und Rechtsanwalt in Zürich

RAINER BAISCH
Dipl.-Kfm. univ., MLaw, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Zürich

Optimierung der Rechtsdurchsetzung 775

RENATE WENNINGER SCHMID
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwältin in Zürich

Der sorgfältige Nachweis fremden Rechts 793

MATTHIAS WIGET
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt bei Pestalozzi in Zürich

Ausgewählte Streitfragen zur sachlichen Zuständigkeit der Handelsgerichte 811

THOMAS WINKLER
lic. iur., Lehrbeauftragter an der Universität Zürich, Leiter Stadtammann- amt und Betreibungsamt Dietikon

Wiedereröffnung des Konkurses, Nachkonkurs oder Einzelzwangsvoll- streckung? 825

Schrifttumsverzeichnis 843

WOLFGANG PORTMANN/RAHEL NEDI

Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial und Employee Sharing

Inhaltsübersicht

1. Einleitung 526
2. Crowdwork 527
A. Umschreibung 527
B. Vorteile und Beweggründe 527
C. Verbreitung und Beispiele 528
D. Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen 529
E. Organisierte Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen 529
F. Rechtliche Einordnung 530
I. USA 530
II. Schweiz 532
3. Portage Salarial 535
A. Umschreibung 535
B. Abgrenzung zum Personalverleih 535
C. Vorteile und Beweggründe 536
D. Verbreitung und Beispiele 537
E. Rechtliche Einordnung 538
I. Frankreich 538
II. Schweiz 538
4. Employee Sharing 540
A. Umschreibung 540
B. Abgrenzung zum Jobsharing 540
C. Vorteile und Beweggründe 540
D. Verbreitung und Beispiele 541
E. Rechtliche Einordnung 541
I. Ungarn 541
II. Schweiz 543

ISAAK MEIER hat Bedeutendes in Forschung und Lehre zum Zivilprozessrecht sowie zum Schuldbetreibungs- und Konkursrecht geleistet. Stets hat er sich aber auch für Belange des Arbeitsrechts und des Arbeitnehmerschutzes interessiert. Dies kommt beispielsweise in einem Aufsatz zur betrieblichen Mitwirkung der

Arbeitnehmerschaft zum Ausdruck.[1] Die Verfasser hoffen daher, dem Jubilar mit dem vorliegenden Beitrag eine Freude bereiten zu können.

1. Einleitung

In jüngerer Zeit sind vermehrt neue Arbeitsformen ins Blickfeld von Politik und Wissenschaft geraten. Zu den Gründen dafür gehören die von der EU erarbeiteten Grundsätze und Konzepte zum Arbeitsrecht, die insbesondere in der Lissabon-Strategie,[2] im Grünbuch über ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts[3] und in den Flexicurity-Richtlinien[4] Ausdruck fanden. Sie stellten unter anderem eine günstige Gelegenheit für die Erneuerung des ungarischen Arbeitsrechtssystems im Jahr 2011 dar.[5] Das Thema „New Forms of Employment and EU Law" bildete sodann Gegenstand der Jahreskonferenz 2014 des europäischen Forschungsnetzwerks ELLN – European Labour Law Network.[6]

Eines der Grundprobleme bei verschiedenen neuen Arbeitsformen besteht darin, dass diese zum Teil prekäre Arbeitsbedingungen mit sich bringen, ohne dass der Schutz des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts greift, weil die Arbeitleistenden nicht unter die traditionellen Begriffe des Arbeitnehmers bzw. des unselbständig Erwerbenden fallen. In der Wissenschaft sind daher Bestrebungen zu beobachten, diese Begriffe auf eine neue Basis zu stellen, indem beispielsweise das Erfordernis des Subordinationsverhältnisses relativiert wird.[7] Die genannte Problematik trifft in besonderem Mass etwa auf die anschliessend vorgestellte Arbeitsform des Crowdwork zu. Bestrebungen, selbständig Erwerbenden den Schutz des

---

1 MEIER ISAAK/EXNER CHRISTIAN, Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer bei Sanierungen, ARV 2004, 213 ff.

2 Vgl. dazu z.B. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm; das Nachfolgeprojekt ist die Strategie „Europa 2020", die 2010 verabschiedet wurde, http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm (Stand: 6. März 2015).

3 KOM(2006) 708.

4 Vgl. z.B. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=de (Stand: 6. März 2015).

5 KISS GYÖRGY, A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7 ff., zitiert nach GYULAVÁRI TAMÁS/HÖS NIKOLETT, The Road to Flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code, ELLJ – European Labour Law Journal, Bd. 3 (2012), Nr. 4, 259.

6 http://www.labourlawnetwork.eu/events/annual_legal_seminar/prm/205/0/index.html (Stand: 6. März 2015). WOLFGANG PORTMANN ist Mitglied des Netzwerks als Länderexperte für das Fürstentum Liechtenstein.

7 Vgl. eingehend dazu MEIER ANNE, The New Employment Relationship – How „Atypical" Work Contracts Challenge Employment Law, Labour Law and Social Security Systems, Zürich/St. Gallen 2014, 1 ff., 43 ff.; ferner MEIER ANNE, Pour un retour du critère de l'intégration dans la définition du contrat de travail, ARV 2013, 97 ff.

Sozialversicherungsrechts zu verschaffen und gleichzeitig ihren administrativen Aufwand im Verhältnis zu ihren Kunden zu verringern, zeigen sich sodann namentlich im Modell der Portage Salarial. Die dritte hier vorgestellte Form des Employee Sharing entspringt einmal mehr einem Flexibilisierungsbedürfnis vor allem der Arbeitgeber, die auf diese Weise eine verbesserte Auslastung von Arbeitnehmern anstreben.

Es versteht sich von selbst, dass eine vertiefte Behandlung dieser sowie eine Vorstellung weiterer neuer Arbeitsformen im vorliegenden beschränkten Rahmen nicht möglich ist. Der Beitrag beschränkt sich daher auf das Ziel, einen Einblick in die teils faszinierende, teils bedenkliche neue Welt der Arbeit zu vermitteln und zugleich das Bewusstsein für die damit verbundenen Probleme zu schärfen.

2. Crowdwork

A. Umschreibung

Im Jahr 2006 erschien im Magazin „Wired" zum ersten Mal der Ausdruck „Crowdsourcing".[8] Beim Crowdsourcing bezweckt ein Unternehmen als „Crowdsourcer" die Auslagerung von definierten Aufgaben mittels eines offenen Aufrufs an eine unbestimmte Menschenmenge. Die Personen, die sich an der Erfüllung dieser Aufgaben beteiligen, werden als Crowdworker bezeichnet. Was aus Sicht des Unternehmens Crowdsourcing darstellt, erscheint aus ihrer Perspektive als Crowdwork. Der Aufruf des Crowdsourcers kann über eine unternehmensinterne Website oder über eine externe Online-Plattform erfolgen, die als Vermittlerin agiert und die Aufgaben an die Crowd bringt.[9]

B. Vorteile und Beweggründe

Crowdsourcing ermöglicht einem Unternehmen, Informationen, Ideen und Lösungen von einer Crowd aus der ganzen Welt mit geringem Aufwand zu sammeln.[10] Mit Hilfe von Crowdsourcing wird eine grosse Anzahl an externen Arbeitskräften über das Internet weltweit kostengünstig, flexibel und schnell für die

---

[8] http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html?pg=1&topic=crowds&topic_set (Stand: 6. März 2015).

[9] LEIMEISTER JAN MARCO/ZOGAJ SHKODRAN/BLOHM IVO, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 14 ff.

[10] Ibid. 10.

Aufgaben- und Projektbearbeitung eingebunden. Die Crowdarbeit hat ferner das Potenzial, einen Mangel an Experten in bestimmten fachlichen Bereichen (z.B. in der IT) oder geographischen Gebieten zu entschärfen.[11]

C. Verbreitung und Beispiele

Am meisten verbreitet scheint das Crowdsourcing in den USA zu sein, doch auch in Europa gewinnt Crowdsourcing zunehmend an Bedeutung.[12]

Auf der Crowdsourcing-Plattform *Zooppa* beispielweise werben diverse Crowdsourcer von Nike bis zu Airfrance für ihre Projekte.[13] Sich beteiligen kann jeder, der sich auf der Plattform registriert, sei es als Crowdsourcer oder als Crowdworker.[14] Auf Zooppa stellte Unilever der Crowd kürzlich die Aufgabe, ein überzeugendes Kurzvideo zu gestalten, das die Gesellschaft, insbesondere Eltern, dazu inspirieren soll, eine bessere Zukunft für die junge Generation zu schaffen. In Aussicht gestellt wurde eine Prämie von insgesamt 70'000 USD. Ausgewählt wurden schliesslich mehrere Kurzfilme, wobei die Prämie auf die Gewinner verteilt wurde.[15] Ferner gibt es Plattformen, die sich explizit als Marktplatz der Arbeit bezeichnen, so namentlich die Seite *Mechanical Turk* von Amazon.[16] Auf Mechanical Turk bietet Amazon sogenannte Human Intelligence Tasks („HIT") an. Ähnlich wie bei Zooppa kann sich grundsätzlich jeder als Crowdworker auf der entsprechenden Seite anmelden und die HIT bearbeiten. Für gewisse Aufgaben müssen jedoch zusätzliche, auf der Plattform verfügbare Qualifikationstests abgelegt werden. Die HIT umfassen beispielsweise das Überprüfen von CDs oder das Verifizieren von Bildern und Adressen.[17]

---

11 KITTUR ANIKET/NICKERKSON JEFFREY V./BERNSTEIN MICHAEL S. et al., Die Zukunft der Crowdarbeit, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 178.

12 Vgl. z.B.: http://www.deutsche-startups.de/2012/04/02 > Crowdsourcing in den USA (Stand: 6. März 2015).

13 http://www.zooppa.com (Stand: 6. März 2015).

14 Vgl. dazu die FAQ für Crowdworker und Crowdsourcer auf http://www.zooppa.com (Stand: 6. März 2015).

15 http://zooppa.com/en-us/contests/project-sunlight/brief (Stand: 6. März 2015).

16 Auf https://www.mturk.com/mturk/welcome (Stand: 6. März 2015) wirbt Amazon mit den Worten „Mechanical Turk is a marketplace for work. We give businesses and developers access to an on-demand, scalable workforce. Workers select from thousands of tasks and work whenever it's convenient."

17 Kritisch STRUBE SEBASTIAN, Vom Outsourcing zum Crowdsourcing – Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 76.

Crowsourcing ist auch in der Schweiz angekommen. Auf *Atizo* sind unter anderem Nestlé, BMW, die Migros und der WWF als Crowdsourcer anzutreffen.[18]

D. Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen

Der Startschuss für den Arbeitsprozess wird vom Crowdsourcer gegeben; dieser definiert und konkretisiert die zu bearbeitenden Aufgaben, entscheidet über die Anreizstrukturen und verwertet die Lösungen. Die Crowdworker hingegen wählen die bereitgestellten Aufgaben aus und bearbeiten diese.[19]

In Bezug auf die Arbeitsformen sind ein wettbewerbsbasierter und ein zusammenarbeitsbasierter Ansatz festzustellen. Beim *wettbewerbsbasierten Modell* stehen die Crowdworker in einem zeit- oder ergebnisorientierten Wettbewerb zueinander. Im Rahmen des zeitorientierten Wettbewerbs belohnen die Crowdsourcer nur den Crowdworker, der eine ausgeschriebene Aufgabe als Erster erfolgreich erfüllt, während beim ergebnisorientierten Wettbewerb der Crowdworker mit dem besten Ergebnis die zuvor festgelegte Prämie erhält.[20] Im Rahmen des *zusammenarbeitsbasierten Modells* erarbeiten mehrere Crowdworker gemeinsam die Lösung einer bestimmten Aufgabe. Die Crowdworker können sich zumeist über Plattformen mittels Kommentarfunktionen austauschen und über die Lösung diskutieren.[21]

Die Prämien bzw. Entgelte variieren stark. Sie sind jeweils von der Arbeitsform und der Art der Aufgaben abhängig und können beispielsweise aus fixen Geldbeträgen, Gewinnbeteiligungen oder Punktegutschriften bestehen. Gemäss Erhebungen in den USA sollen die Entgelte meist unterhalb des amerikanischen Mindestlohns liegen.[22] Bei Mechanical Turk soll die durchschnittliche Vergütung pro Stunde etwa 1.25 USD betragen.[23]

E. Organisierte Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Da sich der Arbeitsprozess beim Crowdsourcing oft grenzüberschreitend und digital abspielt und sich daher die Crowdworker regelmässig nicht kennen, stellt

---

18 Vgl. https://www.atizo.com (Stand: 6. März 2015).

19 LEIMEISTER/ZOGAJ/BLOHM (FN 9) 25.

20 Beispiele dazu finden sich etwa auf den Plattformen Mechanical Turk (FN 16), Atizo (FN 18) und TopCoder, http://www.topcoder.com (Stand: 6. März 2015).

21 LEIMEISTER/ZOGAJ/BLOHM (FN 9) 27.

22 Ibid. 29.

23 Ibid. 30.

kollektives Handeln in diesem Bereich eine besondere Herausforderung dar. Auch lässt sich, wie noch dargelegt wird, die Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern oft kaum begründen oder ist mindestens umstritten.[24] Dennoch sind etwa in Deutschland und den USA vermehrt kollektive Bemühungen zu beobachten, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworkern abzielen. So steht die Gewerkschaft IG-Metall in Deutschland nun auch für Crowdworker offen.[25] In den USA haben IRANI und SILBERMAN die Bewertungsplattform *Turkopticon* gegründet, die der Unsichtbarkeit der Crowdworker auf Mechanical Turk entgegenwirken soll.[26] Auf Turkopticon bewerten Crowdworker einen Crowdsourcer, der auf Mechanical Turk inseriert, und publizieren ihre Erfahrungsberichte über die Arbeitsbedingungen.[27] Diese Erfahrungsberichte können auf der Plattform eingesehen werden.[28]

COHEN befürwortet eine kollektive Organisation von Crowdworkern trotz ihres unklaren arbeitsrechtlichen Status. Crowdworker sollten sich aufeinander zubewegen und mittels Foren, E-Mails und sozialen Netzwerken den Austausch über mögliche Verbesserungen der Crowdarbeit pflegen. Man dürfe sich vom Einwand, dass Arbeitgeber gemäss amerikanischer Gesetzgebung nicht verpflichtet seien, mit Selbständigen zu verhandeln, nicht beirren lassen. In der Vergangenheit habe sich am Beispiel von Tänzern und Taxifahrern gezeigt, dass solche Berufsgruppen durchaus Mitgliederorganisationen bilden könnten.[29]

F. Rechtliche Einordnung

I. USA

Zur Zeit ist vor einem kalifornischen Gericht eine Sammelklage hängig, wobei Gegenstand des Verfahrens unter anderem die Frage bildet, ob Crowdworker vom

---

[24] Vgl. u. Ziff. 2.F.

[25] BARTH VANESSA, Algorithmen sind keine höhere Wesen – FAQ zu Crowdworking und IG Metall, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 120.

[26] IRANI LILLY C./SILBERMAN SIX M., Turkopticon – Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 131 f.

[27] Vgl. https://turkopticon.ucsd.edu (Stand: 6. März 2015).

[28] IRANI/SILBERMAN (FN 26) 131.

[29] COHEN LARRY, United States of Crowd Workers – Wie sich Crowdarbeiter organisieren lassen, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 317 f.

Arbeitnehmernehmerbegriff des *Fair Labor Standards Act* (FLSA) erfasst werden und daher Anspruch auf dessen Einhaltung haben.[30]

Als Arbeitnehmer im Sinne des FLSA gilt grundsätzlich jede natürliche Person, die bei einem Arbeitgeber angestellt ist.[31] Eine Beschäftigung beinhaltet „*to suffer permit to work*". Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer sowohl die Erledigung von Arbeit erwartet als auch duldet.[32] Ob jemand im Einzelfall als Selbständiger oder Arbeitnehmer zu qualifizieren ist, entscheidet sich anhand eines an die wirtschaftliche Realität gebundenen Tests, der vom konkreten Sachverhalt abhängt. Der Test leitet sich aus der Rechtsprechung ab. Massgebend sind unter anderem das Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers, die Risiko- und Profitbeteiligung des Arbeitnehmers und das Kündigungsrecht. Keines dieser Tatbestandselemente ist allein ausschlaggebend; vielmehr ist jeweils das Gesamtbild zu betrachten.[33] Wie die Parteien ihr Rechtsverhältnis nennen, ist lediglich ein Indiz, für das Gericht jedoch nicht entscheidend.[34]

FELSTINER äussert sich kritisch zur Anwendung des FLSA auf Crowdworker. Der FLSA garantiere dem Arbeitnehmer nämlich einen Mindestlohn und Schutz bzw. Entschädigung für geleistete Überstunden. Sofern der Mindestlohn nicht eingehalten sei, habe der Arbeitgeber die Differenz zu kompensieren. Dies sei problematisch in Anbetracht der Tatsache, dass Crowdworker regelmässig für mehrere Crowdsourcer tätig seien. Es gelte zu klären, welcher Crowdsourcer für die Einhaltung des Mindestlohns verantwortlich sei. Auch hinsichtlich des Schutzes im Zusammenhang mit Überstunden sei nicht klar, wie die Schutzmechanismen angesichts der Leistung für mehrere Arbeitgeber zur Anwendung gelangen sollten.[35]

CHERRY geht demgegenüber davon aus, dass im Hinblick auf den Test der wirtschaftlichen Realität wichtige Aspekte auf ein Angestelltenverhältnis hinwei-

---

30 Vgl. Otey v. Crowdflower, Inc. et al., No. 4:2012cv05524, http://dockets.justia.com/docket/california/candce/4:2012cv05524/260287 (Stand: 6. März 2015) und den Kommentar dazu von POOLER MICHAEL, Crowdworkers form their own digital networks, Financial Times vom 3. November 2014, http://www.ft.com/intl/cms/s/0/2c23a880-5df3-11e4-bc04-00144feabdc0.html#axzz3TtbmqbmN (Stand: 6. März 2015).

31 29 U.S.C. § 203(e)(1).

32 29 U.S.C. § 203(g), vgl. zum Ganzen auch CHERRY MIRIAM A., Mindestlohn für Crowdarbeit? – Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in: BENNER CHRISTIANE (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2014, 234 ff.

33 STONE KATHERINE V. W., Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 27/2006, 257 f.

34 CHERRY (FN 32) 235.

35 FELSTINER ALEK, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 32/2011, 179 f.

sen. Die einzige logische Basis, die dagegen sprechen könne, sei eine Unterscheidung zwischen Beschäftigten, die aus der Ferne gemäss ihrem eigenen Zeitplan Aufgaben erledigten, und solchen, welche die gleiche Arbeit in einem Betrieb verrichteten. Indessen gehe es darum, eine aus der Zeit der Grossen Depression stammende Gesetzgebung an die heutigen Gegebenheiten und ihre neuen Technologien anzupassen. Die Unterscheidung sei insgesamt nicht gerechtfertigt.[36]

II. Schweiz

Es ist möglich, dass ein Unternehmen auf einer Plattform Aufgaben ausschreibt und anschliessend einen oder mehrere Interessenten aus der „Crowd" auswählt, denen es die Bearbeitung der gestellten Aufgaben überträgt, ihnen dazu Weisungen erteilt, sie für ihre Tätigkeit bezahlt und fortlaufend oder am Schluss ihre Arbeitsergebnisse entgegennimmt. In solchen Fällen können durchaus Arbeitsverträge zustande kommen. Man könnte hier von *tätigkeitsbezogenem Crowdwork* sprechen. Das Zusammentreffen von Aufgabenstellern und Interessenten sowie deren Auswahl über die Plattform stellt hier bloss eine moderne Art von Bewerbungsverfahren dar.

Oft spielt sich Crowdwork jedoch grundlegend anders ab, indem der Crowdworker tätig wird und sein Arbeitsergebnis einreicht, bevor er ausgewählt wird. Der Crowdsourcer trifft dann seine Wahl erst im Nachhinein, indem er nur diejenige Lösung akzeptiert und vergütet, die beispielsweise am schnellsten eingetroffen ist, die er als die beste erachtet oder die sonstwie ihm wichtige Qualitätsmerkmale aufweist. Die Masse der anderen Lösungen bleibt unberücksichtigt und unbezahlt. Diese Arbeitsform könnte man als *erfolgsbezogenes Crowdwork* bezeichnen. Im Folgenden ist nur noch von ihr die Rede.

Stellvertretend für zahlreiche Plattformen, gemäss deren AGB sich der Crowdsourcer die Annahme und Auswahl der Leistungen vorbehält, mag folgendes Beispiel dienen:

> „Die Teilnahme auf der Atizo-Plattform erfolgt für jeden Benutzer auf eigene Kosten und eigenes Risiko. Für den durch den Benutzer geleisteten Aufwand, einen erfüllten Auftrag oder ein erstelltes Werk besteht weder gegenüber Atizo noch gegenüber einem Kunden von Atizo oder einem anderen Benutzer der Atizo-Plattform ein Anspruch auf eine Prämie oder Entschädigung, sofern dies nicht anders vereinbart wurde."[37]

[36] Vgl. CHERRY (FN 32) 236 f.

[37] Ziff. 8.1 der AGB auf https://www.atizo.com (Stand: 6. März 2015).

In solchen Fällen liegt regelmässig gar kein Vertragsschluss, sondern viel eher eine *Auslobung* oder ein *Preisausschreiben* im Sinne von Art. 8 OR vor. Beide Figuren werden von der herrschenden Lehre als einseitige Rechtsgeschäfe aufgefasst.[38] Das Preisausschreiben wird als Spezialfall der Auslobung betrachtet. Es stellt eine Auslobung im Rahmen eines Wettbewerbs dar und unterscheidet sich von der gewöhnlichen Auslobung dadurch, dass der Belohnungsanspruch nicht schon mit Erbringung der Leistung entsteht, sondern erst dann, wenn der Preis zuerkannt wird.[39] Wer durch Preisausschreiben oder Auslobung für eine Leistung eine Belohnung aussetzt, hat diese seiner Auskündung gemäss zu entrichten.[40] Die rechtliche Überprüfung ist indessen namentlich beim Preisausschreiben begrenzt; die Veranstalter geniessen bei der Preisentscheidung einen erheblichen Ermessensspielraum, so dass nur, aber immerhin willkürliche Entscheide gerichtlich anfechtbar sind.[41] Tritt der Auslobende zurück, bevor die Leistung erfolgt ist, so hat er denjenigen, die auf Grund der Auskündung in guten Treuen Aufwendungen gemacht haben, hierfür bis höchstens zum Betrag der ausgesetzten Belohnung Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, dass ihnen die Leistung doch nicht gelungen wäre.[42]

Abgesehen vom Problem des fehlenden Vertragsschlusses lässt erfolgsbezogenes Crowdwork grundsätzlich wichtige Elemente vermissen, die einen Arbeitsvertrag kennzeichnen. So erbringt der Crowdworker zwar eine *Arbeitsleistung,*[43] doch *verpflichtet* er sich *nicht* zu deren Erbringung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, wie dies die Legaldefinition des Arbeitsvertrags in Art. 319 Abs. 1 OR voraussetzt. Der Crowdworker entscheidet frei darüber, ob er überhaupt tätig werden und dem Crowdsourcer ein Arbeitsergebnis abliefern will. Aussserdem kann er nur mit einer Gegenleistung rechnen, wenn sein Arbeitsergebnis angenommen oder ausgewählt wird. Eine solche resultatbezogene Interaktion steht dem tätigkeitsbezogenen Charakter eines Arbeitsverhältnisses entgegen.[44]

---

38 HUGUENIN CLAIRE, Obligationenrecht – Allgemeiner und Besonderer Teil, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2014, N 214, 216; KRAMER ERNST A./SCHMIDLIN BRUNO, Berner Kommentar, Bd. VI/1/1, Bern 1986, Art. 8 OR N 9.

39 GAUCH PETER/SCHLUEP WALTER R./SCHMID JÖRG, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Band I, 10. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2014, N 1051; BK-KRAMER/SCHMIDLIN (FN 38) Art. 8 OR N 36; HUGUENIN (FN 38) N 216.

40 Art. 8 Abs. 1 OR.

41 BK-KRAMER/SCHMIDLIN (FN 38) Art. 8 OR N 51.

42 Art. 8 Abs. 2 OR.

43 Diese wird in der arbeitsrechtlichen Lehre umschrieben als planmässige körperliche oder geistige Tätigkeit zur Erfüllung eines Bedürfnisses, REHBINDER MANFRED/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Berner Kommentar, Bd. VI/2/2/1, Bern 2010, Art. 319 OR N 2; PORTMANN WOLFGANG/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2013, N 5.

44 WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, Droit du travail, 3. Aufl., Bern 2014, 20.

Während die Vergütung, die ein erfolgreicher Crowdworker erhält, allenfalls als *Lohn* qualifiziert werden kann,[45] ist den nicht berücksichtigten Crowdworkern keine Vergütung geschuldet. In diesen Fällen können von vornherein keine Arbeitsverhältnisse vorliegen, da diese begriffsnotwendig entgeltlich sind.[46]

Ein Arbeitsverhältnis setzt ferner die *Eingliederung* der arbeitleistenden Person in eine *fremde Arbeitsorganisation* voraus („Arbeit im Dienst des Arbeitgebers" in der Ausdrucksweise von Art. 319 Abs. 1 OR).[47] Ob dieses Erfordernis erfüllt ist, lässt sich nicht anhand eines einzelnen Kriteriums, sondern nur aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls beurteilen. Gegen eine Eingliederung des Crowdworkers in eine fremde Arbeitsorganisation spricht zunächst schon die Tatsache, dass er den Ort, die Zeit und den Umfang seiner Arbeitsleistung völlig autonom bestimmt. Bedeutsamer ist sodann aber das Kriterium des *Subordinationsverhältnisses* zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das sich in umfassenden Weisungs- und Kontrollbefugnissen des Arbeitgebers zeigt.[48] Der Crowdsourcer kontrolliert das Arbeitsergebnis als Grundlage für seinen Auswahlentscheid, aber nicht die Tätigkeit des Crowdworkers. Sodann gibt er allenfalls seine Vorstellungen bekannt, wie das Arbeitsergebnis beschaffen sein sollte und wie es am besten erreicht werden kann. Er erteilt indessen keine Weisungen, die befolgt werden müssen, da er die Qualität der Arbeitsleistung indirekt über seine Auswahl steuert. Abgesehen davon kann jemand, der keiner Arbeitspflicht unterliegt, auch keine Pflicht haben, diesbezügliche Weisungen zu befolgen. Demgegenüber lässt das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht stets eine entsprechende Befolgungspflicht entstehen.[49]

Somit zeigt sich, dass den prekären Arbeitsbedingungen vieler Crowdworker auf der Grundlage des klassischen Arbeitsrechts nicht beizukommen ist. Nicht weiterhelfen kann auch ein Ansatz über die Figuren der sogenannten scheinselbständigen und arbeitnehmerähnlichen Personen. S*cheinselbständige Personen* treten nach aussen wie Selbständige auf, sind jedoch in Wirklichkeit Arbeitneh-

---

[45] Als Lohn gilt jede geschuldete Leistung, die als Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung erscheint, VISCHER FRANK/MÜLLER ROLAND M., Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Basel 2014, 100; PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 217 ff.

[46] AUBERT GABRIEL, in: Commentaire romand, Code des obligations I, 2. Aufl., Basel 2012, Art. 319 N 14, der dazu folgendes ausführt: „Le salaire est tellement typique du contrat de travail que, souvent, le mot ‚salarié' se trouve utilisé pour désigner le travailleur"; DUNAND JEAN-PHILIPPE, in: DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCAL (Hrsg.), Commentaire du contrat de travail, Bern 2013, Art. 319 N 23 („Tout travail mérite salaire!").

[47] STREIFF ULLIN/VON KAENEL ADRIAN/RUDOLPH ROGER, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 319 OR N 2; BK-REHBINDER/STÖCKLI (FN 43) Art. 319 OR N 6 ff.

[48] DUNAND (FN 46) Art. 319 N 16 f.; WYLER RÉMY/HEINZER BORIS (FN 44) 20 f.

[49] Gemäss Art. 321d Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

mer im Sinne der gesetzlichen Definition und können daher nach ihrer „Enttarnung“ direkt dem Arbeitsrecht unterstellt werden. Bei *arbeitnehmerähnlichen Personen* fehlt es hingegen an einer Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation bzw. an einem Subordinationsverhältnis zu einem Arbeitgeber, doch sind sie in wirtschaftlicher Hinsicht stark von ihrem Vertragspartner abhängig, wie dies insbesondere bei Franchisenehmern und freien Mitarbeitern von Presseunternehmen der Fall sein kann.[50] Auf sie wendet das Bundesgericht im Einzelfall arbeitsvertragsrechtliche Schutzvorschriften analog an.[51] Demgegenüber sind Crowdworker typischerweise nicht bloss von einem Vertragspartner wirtschaftlich abhängig. Ausserdem unterscheiden sie sich auch durch die erwähnte mangelnde Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung und den meist fehlenden Anspruch auf eine Vergütung grundlegend von den arbeitnehmerähnlichen Personen. Eine Verbesserung der Rechtsstellung von Crowdworkern dürfte daher nur durch Kollektivverträge auf Verbandsebene oder durch Massnahmen der Gesetzgebung zu erreichen sein.

3. Portage Salarial

A. Umschreibung

Die Portage Salarial („Lohnträgerschaft“) ist durch den Einbezug von drei Parteien gekennzeichnet. Beteiligt sind ein in materieller Hinsicht selbständig Erwerbender, ein Kunde von ihm (oft ein Unternehmen) und eine dazwischengeschaltete Trägergesellschaft. Diese übernimmt für den Erstgenannten gegen Entgelt das Einkassieren seiner Honorare, entrichtet davon die Sozialversicherungsbeiträge und überweist ihm anschliessend den Rest als „Lohn“.[52] Dadurch wird er in formeller Hinsicht zum unselbständig Erwerbenden und Lohnempfänger.

B. Abgrenzung zum Personalverleih

Die Drei-Parteien-Beziehung rückt die Portage Salarial in eine gewisse Nähe zum Personalverleih, bei dem ein Verleiher (Arbeitgeber), ein Entleiher (Einsatzbe-

---

50 VISCHER/MÜLLER (FN 45) 37 f.; PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 24.

51 BGE 118 II 157.

52 FULD STÉPHANIE/MICHEL JEAN-TRISTAN, Le Portage Salarial: analyse en droit du travail et des assurances sociales suisses, Jusletter 22. Oktober 2012, N 6.

trieb) und ein Arbeitnehmer beteiligt sind.[53] Der Personalverleih untersteht dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)[54] und der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV).[55] Im Übrigen sind auch die Vorschriften des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags für den Personalverleih zu beachten.[56]

Bei der Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse bestehen jedoch wesentliche Unterschiede. So ist der Verleiher Arbeitgeber des Arbeitnehmers, während zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer kein Vertragsschluss stattfindet.[57] Durch die Verleihung wird der Arbeitnehmer weitgehend in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert. Insoweit gehen gewisse Rechte und Pflichten des Verleihers auf den Entleiher über, so dass es zu einer Aufspaltung der Arbeitgeberstellung kommt.[58] Der Entleiher hat gegenüber dem Arbeitnehmer einen Teil des Weisungsrechts und eine Fürsorgepflicht.[59] Indessen verbleiben beim Verleiher der Anspruch auf die Arbeitsleistung, die Lohnzahlungspflicht und das Kündigungsrecht.[60]

C. Vorteile und Beweggründe

Die Trägerstruktur bei der Portage Salarial soll dem Lohnempfänger in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht den Status eines unselbständig Erwerbenden sichern. Die Unterscheidung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit nimmt im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle ein. So erfassen beispielsweise verschiedene Sozialversicherungszweige (UV, BV, ALV) nur unselbständig erwerbende Personen.[61] Trotz der Lohnträgerschaft wird der Lohnempfänger jedoch grundsätzlich nicht zum Weisungsempfänger der Trägergesell-

---

53 STAEHELIN ADRIAN, Zürcher Kommentar, Bd. V/2c, Zürich/Basel/Genf 2014, Art. 333 OR N 17; VISCHER/MÜLLER (FN 45) 401.

54 SR 823.11.

55 SR 823.111.

56 http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/04789/index.html?lang=de (Stand: 6. März 2015).

57 THÉVENOZ LUC, Le travail intérimaire, Diss. Lausanne 1987, N 358 ff.; ZK-STAEHELIN (FN 53) Art. 333 OR N 17.

58 PORTMANN WOLFGANG, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 319 OR N 23; ZK-STAEHELIN (FN 53) Art. 333 OR N 17.

59 THÉVENOZ (FN 57) N 406, 462.

60 PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 955.

61 KIESER UELI, Leistungen der Sozialversicherung – Begriffe, Voraussetzungen, Checklisten, 2. Aufl., Zürich 2012, 24.

schaft, bewahrt sich also der Sache nach die Selbständigkeit in Bezug auf seine Kunden.[62]

D. Verbreitung und Beispiele

Die Portage Salarial ist seit Mitte der 80er-Jahre in Frankreich verbreitet.[63] Mit der „Umbrella Company" ist ein vergleichbares Modell für selbständig Erwerbende in England vorhanden. Die Umbrella Company steht ebenfalls zwischen dem Lohnempfänger und dem Kunden und ist für das Einkassieren sowie die Weiterüberweisung der Einkünfte zuständig. Durch diese Konstruktion wird der Selbständige formal zum Arbeitnehmer der Umbrella Company. Beweggründe sind vorwiegend steuerliche Vorteile, da für selbständig Erwerbende in England ein strengeres Steurregime gilt.[64]

In Brüssel befindet sich der Sitz der Fédération Européenne du Portage Salarial (FEPS), welche die Interessen von Portage Salarial-Unternehmen bzw. Umbrella Companies auf europäischer Ebene vertritt. Der Verband hat einen „code de bonne conduite" erarbeitet, mit dem der Schutz von Interessen der Lohnempfängern und der Kunden gewährleistet werden soll.[65]

In jüngster Zeit gewinnt die Portage Salarial auch in der Schweiz (insbesondere in der Westschweiz) an Beliebtheit, unter anderem etwa im Bereich der Informatik.[66] Die Nachfrage nach der Portage Salarial scheint in den letzten Jahren stark gestiegen zu sein. Bei den Lohnempfängern handelt es sich offenbar überwiegend um White Collar Expatriates des oberen Segments, die durchschnittlich zwischen sechs und acht Monaten in der Schweiz tätig sind.[67]

---

62 Vgl. FULD/MICHEL (FN 52) N 7.

63 http://www.leportagesalarial.fr/essor-du-portage-salarial (Stand: 6. März 2015).

64 Für weitere Ausführungen vgl. http://www.umbrellacompanies.org.uk/umbrella-companies-explained; http://www.contractoruk.com/umbrella_company/guide_umbrella_companies.html; http://www.tarpon-uk.com/umbrella-company/what-is-an-umbrella-company (Stand: 6. März 2015).

65 http://www.feps-asso.org/feps (Stand: 6. März 2015).

66 http://www.gbnews.ch/emploi/conseils-utiles/le-portage-salarial-simplante-a-geneve; vgl. etwa auch https://www.helvetic-payroll.ch (Stand: 6. März 2015).

67 Die Verfasser danken Herrn KHALED YATOUJI von Helvetic Payroll SA Genf für die entsprechenden Auskünfte.

E. Rechtliche Einordnung

I. Frankreich

Die aktuelle Fassung von Art. L.1251-64 des französischen Code du travail (C. trav.) führt zur Portage Salarial Folgendes aus:

> „Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle."

Noch vor der Einführung von Art. L.1251-64 C. trav. bestätigte das Tribunal de grande instance de Paris mit Entscheid vom 18. März 2008, dass Lohnempfänger, denen die Trägergesellschaft gekündigt hatte, Anspruch auf Arbeitslosengelder hätten. Die Arbeitslosenkasse hatte sich geweigert, den Lohnempfängern Arbeitslosengelder zu entrichten, dies mit der Begründung, dass diese Selbständige und nicht Arbeitnehmer seien. Bei den fraglichen Rechtsverhältnissen handle es sich um Scheinarbeitsverhältnisse. Das Gericht hingegen hielt nach Prüfung der Verträge fest, dass es sich um Arbeitsverträge handle. In den Verträgen war unter anderem vorgesehen, dass die Kläger der Trägergesellschaft monatlich zu rapportieren hatten, einem Reglement mit Sanktionsmöglichkeiten unterstanden und Anspruch auf einen gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlohn hatten.[68]

Ein späterer Entscheid stammt von der Cour d'appel de Toulouse vom 22. März 2012, in dem das Gericht insbesondere präzisierte, dass bei Vorliegen einer Lohnträgerschaft automatisch Art. L.1251-64 C. trav. anwendbar sei.[69]

II. Schweiz

Ob zwischen der Trägergesellschaft und dem Lohnempfänger ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist wie immer nach den *konkreten Umständen des Einzelfalls* zu beurteilen. Die Ausgestaltung dieses Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis ist denkbar,[70] setzt jedoch voraus, dass sich der Lohnempfänger gegenüber der Trägergesellschaft zu einer Arbeitsleistung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit verpflichtet und dass er sich in die Arbeitsorganisation der Trägergesellschaft ein-

---

68 Tribunal de grande instance de Paris, Entscheid vom 18. März 2008, No. RG: 06/08817.

69 Cour d'appel de Toulouse, Entscheid vom 22. März 2012, No. RG: 11/04135.

70 In diese Richtung geht der oben im Abschnitt 3.E.I. als erster erwähnte Fall aus Frankreich.

gliedert, insbesondere ihr umfassende Weisungs- und Kontrollbefugnisse einräumt.

Will der Lohnempfänger indessen typischerweise seine grundsätzliche Selbständigkeit im Verhältnis zu seinen Kunden bewahren, so muss er entscheiden können, welche Aufträge er zu welchen Bedingungen ausführen will. Das ist mit einer Verpflichtung zur Arbeitsleistung, die einen entsprechenden Anspruch der Trägergesellschaft gegenüber dem Lohnempfänger begründet, nicht vereinbar. Die Trägergesellschaft ist demnach weder Empfängerin noch (im Unterschied zum Personalverleiher) Gläubigerin der Arbeitsleistung. Unter diesen Umständen fehlt es auch an einem sinnvollen Anwendungsfeld für umfassende Weisungs- und Kontrollbefugnisse der Trägergesellschaft. Hinzu kommt, dass sich die Vergütung des Lohnempfängers in erster Linie nach den ausgeführten Aufträgen richtet, so dass er das Risiko eines Auftragsmangels und somit ein typisches Unternehmerrisiko trägt. Dies alles spricht gegen die Annahme eines Arbeitsvertrags.

Darüber hinaus ist sogar fraglich, ob sich die Trägergesellschaft überhaupt zur Entrichtung eines Lohns im Sinne von Art. 319 Abs. 1 OR verpflichtet hat, wo sie doch eigentlich nur die von den Kunden des Lohnempfängers erhaltenen Vergütungen – unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge – an diesen weiterleitet.[71] Die Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen ist ausserdem nicht geeignet, ein Rechtsverhältnis, das in privatrechtlicher Hinsicht kein Arbeitsverhältnis darstellt, zu einem solchen zu machen.[72] Ebenso wenig vermag die sozialversicherungsrechtliche Qualifikation eines Rechtsverhältnisses dessen privatrechtliche Einordnung zu präjudizieren.[73] So hat etwa die Chambre d'appel des prud'hommes des Kantons Genf entschieden, dass bei einem Freelancer die Elemente eines Arbeitsvertrags nicht gegeben seien, auch wenn er in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als unselbständig Erwerbender qualifiziert worden sei.[74] Grundsätzlich gilt, dass jeder Arbeitnehmer im privatrechtlichen Sinne zugleich als unselbständig Erwerbender im sozialversicherungsrechtlichen Sinne einzustufen ist, während umgekehrt ein Selbständiger im privatrechtlichen Sinne bisweilen auch als unselbständig Erwerbender im sozialversicherungsrechtlichen Sinne betrachtet werden kann.[75] Dennoch bleibt zweifelhaft, ob der Lohnempfänger bei der Portage Salarial sozialversicherungsrechtlich als unselbständig Erwerbender zu qualifizieren ist. Dieser Frage kann hier aus Platzgründen nicht nachgegangen werden.[76]

---

71 Vgl. FULD/MICHEL (FN 52) N 40.

72 Es handelt sich bloss um ein Indiz, PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 14.

73 AUBERT (FN 46) Art. 319 N 24; DUNAND (FN 46) Art. 319 N 46.

74 CAPH GE, JAR 2005, 374 f.

75 AUBERT (FN 46) Art. 319 N 24.

76 Für den Erfolg der Lohnträgerschaft ist diese Frage von zentraler Bedeutung, vgl. dazu die Ausführungen von FULD/MICHEL (FN 52) N 53.

4. Employee Sharing

A. Umschreibung

Beim Employee Sharing schliessen sich mehrere, unter Umständen sogar viele Arbeitgeber mit dem Zweck zusammen, Personal gemeinsam auszulasten und gemeinsam die Verantwortung zu tragen (Arbeitgeberzusammenschlüsse, „AGZ").[77] Das Arbeitsverhältnis involviert mindestens drei Personen, d.h. den Arbeitnehmer und zwei oder mehr Arbeitgeber.[78]

B. Abgrenzung zum Jobsharing

Das Employee Sharing bildet das Gegenstück zum Konzept des Jobsharing. Bei diesem wird eine Stelle mit zwei oder mehreren Arbeitnehmern besetzt, denen die Aufteilung der Arbeitszeit überlassen wird.[79] Dies bedeutet unter anderem, dass die beteiligten Arbeitnehmer notwendigerweise Teilzeitarbeit verrichten, das Jobsharing also eine besondere Art der Teilzeitarbeit darstellt.[80] Ein Beispiel zum Jobsharing bildet der Hauswartvertrag, der mit einem Ehepaar abgeschlossen wird.[81]

C. Vorteile und Beweggründe

Im Vordergrund steht die Nachfrage nach Flexibilität und Sicherheit, auch „flexisécurité"[82] oder „flexicurity"[83] genannt. Employee Sharing ermöglicht es mehreren Arbeitgebern, zusammen einen Arbeitnehmer anzustellen, den sie allein nicht auslasten könnten. Umgekehrt wird es dem Arbeitnehmer ermöglicht, mit nur einem Arbeitsverhältnis ein höheres Pensum zu erhalten und dadurch einen

---

77 Vgl. http://de.cerge.eu/was-sind-arbeitgeberzusammenschluesse (Stand: 6. März 2015).

78 Vgl. zur Definition GYULAVÁRI TAMÁS/KÁRTYÁS GÁBOR, The Hungarian Flexicurity Pathway?, New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy, Budapest 2014, 104.

79 STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH (FN 47) Art. 321 OR N 4; VISCHER/MÜLLER (FN 45) 57.

80 VISCHER/MÜLLER (FN 45) 57; PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 905.

81 Vgl. BGE 131 III 566. Ausführlich zu diesem Arbeitsmodell etwa FUTTERKNECHT JEAN-MARC, Job sharing, Diss. Bern 1985.

82 Vgl. http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/recrutement/partager-un-salarie-une-formule-peu-utilisee_1520788.html (Stand: 6. März 2015).

83 Vgl. dazu etwa MEIER ANNE, The New Employment Relationship (FN 7) 8 sowie Titel und Inhalt des in FN 78 genannten Werks.

grösseren Verdienst zu erzielen. Auf Employee Sharing wird unter anderem zurückgegriffen, um Kosten innerhalb eines Konzerns zu minimieren.[84] Das Ziel, Arbeitnehmer gleichmässig auszulasten, lässt sich zum Teil auch auf dem Weg des Personalverleihs verwirklichen.[85] Hierbei erlangt der Einsatzbetrieb jedoch keine formelle und umfassende Arbeitgeberstellung,[86] während alle dem Arbeitnehmer gegenüberstehenden Beteiligten des eigentlichen Employee Sharing die volle Arbeitgeberstellung besitzen.

D. Verbreitung und Beispiele

In Frankreich sind AGZ seit 1985 gesetzlich geregelt. Ziel dieser Regelung war es, die namentlich in der Landwirtschaft verbreitete Praxis des Aufteilens von Arbeitskräften und Material auf eine gesetzliche Basis zu stellen.[87] Auch in Belgien, Deutschland und Österreich existieren inzwischen zum Teil bedeutsame AGZ und AGZ-Initiativen. Das CERGE (Europäisches Informations- und Ressourcenzentrum für Arbeitgeberzusammenschlüsse) unterstützt den Transfer des Modells in weitere europäische Länder.[88] Ein bekannter AGZ in Deutschland ist etwa das „SpreewaldForum". Dieses bezweckt unter anderem, dem demographisch bedingten Fachkräftemangel entgegenzutreten.[89]

E. Rechtliche Einordnung

I. Ungarn

In Ungarn wurden vor kurzem Bestimmungen zum Employee Sharing in das neue Arbeitsgesetzbuch (AGB) von 2012 aufgenommen. Art. 195 AGB enthält folgende Regelung:

> Section 195
>
> (1) Several employers may conclude an employment contract with one worker for carrying out the functions of a job.

---

84 GYULAVÁRI/KÁRTYÁS (FN 78) 133.

85 Insbesondere in der Form des gelegentlichen Überlassens von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe im Sinne von 27 Abs. 4 AVV (auch echte Leiharbeit genannt).

86 Vgl. o. Ziff. 3.B.

87 http://de.cerge.eu/agz-in-europa (Stand: 6. März 2015).

88 http://de.cerge.eu/agz-in-europa#container (Stand: 6. März 2015).

89 Vgl. http://www.stk.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.192986.de (Stand: 6. März 2015).

> (2) The employment contract shall clearly indicate the employer designated to pay the employee's wages.
>
> (3) The liability of employers in respect of the employee's labor-related claims shall be joint and several.
>
> (4) Unless otherwise agreed, the employment relationship may be terminated by either of the employers or by the employee.
>
> (5) The employment relationship shall cease to exist under Paragraph b) of Subsection (1) of Section 63 when the number of employers is reduced to one.[90]

Gemäss der ungarischen Regelung beruht das Rechtsverhältnis zwischen dem AGZ und dem Arbeitnehmer auf einem einzigen Arbeitsvertrag. Eine mögliche Konstellation ist, dass die Arbeitszeit auf verschiedene Arbeitgeber aufgeteilt wird. Ferner ist denkbar, dass der Arbeitnehmer für alle involvierten Arbeitgeber gleichzeitig tätig ist. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn mehrere Gesellschaften Büroräumlichkeiten mieten und zusammen eine Rezeptionistin anstellen. Jeder Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen, darf jedoch nicht über die gesamte Arbeitszeit verfügen. Die Arbeitgeber sollen untereinander eine interne Vereinbarung abschliessen, welche ihre individuellen Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer konkretisiert.[91]

Die ungarische Regelung ist sehr flexibel gestaltet und gewährt dem AGZ insbesondere drei Vorteile: Erstens muss zwar gemäss Art. 195 Abs. 2 AGB vertraglich geregelt sein, welcher Arbeitgeber für die Entrichtung des Lohns zuständig ist, doch besteht die Möglichkeit, dass jeder Arbeitgeber anteilmässig Lohn bezahlt oder dass ein Arbeitgeber den gesamten Lohn entrichtet und von den restlichen Arbeitgebern gemäss einer internen Vereinbarung entschädigt wird. Oft wird dasjenige Unternehmen als lohnzahlungspflichtig bezeichnet, das die meisten Vorteile aus dem Employee Sharing geniesst. Zweitens kann der AGZ entscheiden, welcher Arbeitgeber für die Sozialversicherungs- und Steuerabzüge verantwortlich ist. Drittens kann der AGZ bestimmen, wessen Gesamtarbeitsvertrag anwendbar sein soll. Hierfür braucht es allerdings auch die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Bei jedem der drei erwähnten Punkte besteht die Möglichkeit, an einen unterschiedlichen Arbeitgeber innerhalb des AGZ anzuknüpfen. Als Gegengewicht zu dieser vertraglichen Flexibilität bietet das ungarische Arbeitsgesetzbuch dem Arbeitnehmer eine wichtige Sicherheit: Die Haftung des AGZ ist nicht von dessen internen Vereinbarungen über die Lohnzahlung abhän-

[90] Englische Übersetzung des ungarischen Originals.

[91] GYULAVÁRI/KÁRTYÁS (FN 78) 132.

gig, sondern die am AGZ beteiligten Arbeitgeber haften nach Art. 195 Abs. 3 AGB solidarisch.[92]

Sofern nichts anderes vereinbart wurde, kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 195 Abs. 4 AGB von jedem Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer beendet werden. Die Kündigung durch einen Arbeitgeber entfaltet grundsätzlich Wirkungen für das gesamte Arbeitsverhältnis, somit auch in Bezug auf die anderen Arbeitgeber. Gemäss Art. 195 Abs. 5 AGB ist das Arbeitsverhältnis zwischen dem AGZ und dem Arbeitnehmer jedenfalls beendet, sobald nur noch ein Arbeitgeber übrig ist. Falls ein AGZ eine solche Situation künstlich herbeiführt, indem z.B. eine Tochtergesellschaft ohne Nachfolge aufgelöst wird, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, gegen den AGZ wegen ungerechtfertigter Kündigung zu klagen.[93]

II. Schweiz

In der Schweiz fehlt es an einer gesetzlichen Regelung des Employee Sharing. Aufgrund der Vertragsfreiheit im Sinne von Art. 19 OR, die grundsätzlich auch für den Arbeitsvertrag gilt, bestehen jedoch mannigfaltige Gestaltungsmöglichkeiten, um die Arbeitsleistungen eines Arbeitnehmers mehreren Personen bzw. Unternehmen zugute kommen zu lassen. Solche Ausgestaltungen – bei denen stets darauf zu achten ist, dass sie keine zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen verletzen – sind insbesondere aus dem Konzernrecht bekannt.

Von Employee Sharing *im weiteren Sinne* kann gesprochen werden, wenn bloss ein Arbeitsvertrag mit nur einer der auf Arbeitgeberseite beteiligten Personen geschlossen wird, oder wenn mehrere Arbeitsverträge mit mehreren der auf Arbeitgeberseite beteiligten Personen geschlossen werden. Die erstgenannte Variante liegt beispielsweise vor, wenn mit einer einzigen Konzerngesellschaft ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, der Vereinbarungen zugunsten Dritter (also zugunsten anderer Konzerngesellschaften) enthält. Der Arbeitnehmer kann sich mit anderen Worten gegenüber der einen Konzerngesellschaft verpflichten, auch anderen Konzerngesellschaften Leistungen zu erbringen.[94] Werden mehrere Arbeitsverträge abgeschlossen, so können diese voneinander unabhängig ausgestaltet oder miteinander verbunden werden (indem z.B. der eine Vertrag nicht ohne den anderen bestehen soll). Die einzelnen Verträge können die gleiche oder unterschiedliche Tätigkeiten regeln.[95] Manchmal wird auch ein Rahmenvertrag (insbe-

---

92 Ibid. 133 ff.

93 Ibid. 135 f.

94 GEISER THOMAS/UHLIG KAI-PETER, Arbeitsverhältnisse im Konzern, ZBJV 2003, 771.

95 Ibid. 775 f.

sondere mit der Muttergesellschaft) mit Einsatzverträgen (insbesondere bei Tochtergesellschaften) kombiniert.[96]

Employee Sharing *im engeren Sinne* liegt vor, wenn *ein* Arbeitsvertrag mit *mehreren* Arbeitgebern geschlossen wird.[97] In der Lehre ist seit langem unbestritten, dass auch eine Personenmehrheit bzw. eine Rechtsgemeinschaft Arbeitgeber sein kann.[98] Eine solche Konstellation kann innerhalb und ausserhalb eines Konzerns auftreten. Die beteiligte Personenmehrheit kann (muss aber nicht notwendigerweise) eine einfache Gesellschaft darstellen. Während dies im Konzern tendenziell zu verneinen ist,[99] dürfte es bei AGZ, deren (oft einziger) Zweck gerade in der gemeinsamen Auslastung von Arbeitskräften besteht, regelmässig der Fall sein. Die einfache Gesellschaft hat keine eigene Rechtspersönlichkeit. Im Zweifel stellt sie eine Gesamthandsgemeinschaft dar.[100] Vertragspartner des Arbeitnehmers sind also die am AGZ beteiligten Arbeitgeber „in ihrer Gesamtheit".[101] Als weitere Folge aus dem Vorliegen einer einfachen Gesellschaft ergibt sich gemäss Art. 544 Abs. 3 OR eine solidarische Haftung der am AGZ beteiligten Arbeitgeber, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die im ungarischen Recht bestehende Möglichkeit, im Fall einer echten GAV-Konkurrenz den anwendbaren GAV durch Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber und des Arbeitnehmers zu bestimmen, ist im schweizerischen Recht nicht vorgesehen. Vielmehr sind – unter Beachtung des Prinzips der Tarifeinheit – die im Gesetz,[102] in den Gesamtarbeitsverträgen oder von Lehre und Praxis subsidiär festgelegten Konkurrenzregeln anzuwenden.[103] Da die Gesamtarbeitsverträge nach schweizerischem Recht keine betriebliche Fernwirkung entfalten, kann der Arbeitnehmer die Konkurrenzlage allenfalls beeinflussen, indem er (nur) Mitglied derjenigen Gewerkschaft wird oder bleibt, die Partei des aus seiner Sicht günstigsten GAV ist.

---

96 Ibid. 783 f.; vgl. zum Ganzen auch HEIZ ROMAN, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Bern 2005, 49 ff.

97 Unter anderem beruht die oben erwähnte Regelung im neuen ungarischen Arbeitsgesetzbuch auf dieser Konstellation („*Several employers* may conclude *an employment contract* with one worker for carrying out the functions of a job", Hervorhebung von den Verfassern).

98 BK-REHBINDER/STÖCKLI (FN 43) Art. 319 OR N 13; ZK-STAEHELIN (FN 53) Art. 319 OR N 3; PORTMANN/STÖCKLI (FN 43) N 47.

99 GEISER/UHLIG (FN 94) 780.

100 MEIER-HAYOZ ARTHUR/FORSTMOSER PETER, Schweizerisches Gesellschaftsrecht, 11. Aufl., Bern 2012, 338 f.

101 Vgl. dazu sinngemäss MEIER-HAYOZ/FORSTMOSER (FN 100) 67.

102 Art. 4 Abs. 2 AVEG.

103 STÖCKLI JEAN-FRITZ, Berner Kommentar, Bd. VI/2/2/3, Bern 1999, Art. 356 OR N 67 ff.; eingehend zu den spezifischen Problemen GEISER THOMAS/UHLIG KAI-PETER, Der Gesamtarbeitsvertrag im Konzern, ZBJV 2010, 20 f.