Schiedswesen in Arbeitssachen

Ausführlicher Leitfaden für Schiedsrichter, Güteſtellen, Schiedsgutachter und Parteien mit eingehenden Erläuterungen der einſchlägigen Beſtimmungen des Arbeitsgerichts-Geſetzes und mit zahlreichen Muſterbeiſpielen, für die Praxis dargeſtellt

von

Dr. W. Walder
Landgerichtsdirektor
Vorſitzender beim Landesarbeitsgericht
in Berlin

M. Wörmbcke
Rechtsanwalt und Notar
bei den Landgerichten I, II, III
in Berlin

Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH
1929

Schiedswesen in Arbeitssachen

Ausführlicher Leitfaden für Schiedsrichter, Güteſtellen, Schiedsgutachter und Parteien mit eingehenden Erläuterungen der einſchlägigen Beſtimmungen des Arbeitsgerichts-Geſetzes und mit zahlreichen Muſterbeiſpielen, für die Praxis dargeſtellt

von

Dr. W. Walder
Landgerichtsdirektor
Vorſitzender beim Landesarbeitsgericht
in Berlin

M. Wörmbcke
Rechtsanwalt und Notar
bei den Landgerichten I, II, III
in Berlin

Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH 1929

ISBN 978-3-662-31884-3 ISBN 978-3-662-32711-1 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-662-32711-1
Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1929

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung
in fremde Sprachen, vorbehalten.

Vorwort.

Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926, in Kraft getreten am 1. Juli 1927, hat das Schiedswesen in Arbeitssachen auf eine vollständig neue Grundlage gestellt. Diese neue gesetzliche Regelung muß von allen am Schiedswesen in Arbeitssachen beteiligten Personen (Schiedsrichter, Güteſtellen, Schiedsgutachter und Parteien) auf das genaueste beachtet werden. Mit einer Erläuterung der gesetzlichen Bestimmungen aber allein ist den Beteiligten nur unvollkommen gedient. Notwendig ist auch, eine praktische Anleitung unter Beifügung von Mustern zu geben. Nur so kann die richtige Anwendung der zum Teil recht schwierig zu verstehenden Gesetzesparagraphen in der Praxis gefördert werden. Diesem Zwecke dient der vorliegende Leitfaden, der in sich geschlossen alles Wissens- und Beachtenswerte zur Darstellung zu bringen versucht. Schrifttum und Rechtsprechung sind bis zur neuesten Zeit berücksichtigt.

Berlin, im November 1928.

Walder **Wörmbcke.**

Inhaltsübersicht.

Seite

A. Besonders zu beachtende Vorbemerkungen . . . . . 1—14

1. Einteilung und Art der Bearbeitung des Stoffes im vorliegenden Leitfaden 1
2. Gesetzliche Regelung des Schiedswesens durch das Arbeitsgerichtsgesetz 2
3. Die drei Arten des Schiedswesens in Arbeitssachen 4
   a) Schiedsvertrag 4. — b) Gütevertrag 5. — c) Schiedsgutachtenvertrag 5.
4. Abgrenzung des Schiedswesens in Arbeitssachen 6
   a) gegenüber der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit 6. — b) gegenüber der Schiedsgerichtsbarkeit in Nichtarbeitssachen 8. — c) gegenüber dem Schlichtungswesen 9.
5. Einwirkung des Schiedswesens auf Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden 12

B. Verfahren . . . . . 15—49

I. Abschluß des die Grundlage des Verfahrens bildenden Vertrages (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) . . . . 15—22

1. Wesen der Verträge 15
2. Zulässigkeit des Abschlusses 15
3. Die persönliche Berechtigung zum Abschluß 16
4. Form der Verträge 18
5. Inhalt der Verträge 19
6. Beendigung der Verträge 21

II. Die Zusammensetzung der zur Durchführung des Verfahrens berufenen Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle) . . . . . 22—29

1. Die Grundlagen der Zusammensetzung 22
2. Die berufenen Personen 26
3. Das Verfahren bei der Einberufung 27
4. Rechtsstellung der berufenen Personen 28

III. Die Durchführung des Verfahrens . . . . . 29—40

1. Der Zusammentritt der Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle) 29
2. Die Verfahrensgrundsätze 31
3. Gang des Verfahrens 35
4. Beweisaufnahme 38

IV. Die Beendigung des Verfahrens . . . . . 40—47

1. Einstellung des Verfahrens 40
2. Vergleich 41
3. Schiedsspruch und Schiedsgutachten 42

Seite

V. Anhang: Beteiligung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen in Arbeitssachen: . . . . . 47—49

1. Fristsetzung zur Bildung des Schiedsgerichts oder zur Durchführung des Verfahrens 47. — 2. Beschluß über die Ablehnung von Schiedsrichtern usw. 47. — 3. Beweiserhebungen 47. — 4. Vollstreckbarkeitserklärung von Schiedssprüchen und Vergleichen 47. — 5. Aufhebungsklage gegen Schiedssprüche 48.

C. Gesetzliche Bestimmungen: . . . . . 50—58

Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 13. 12. 1926, betreffend das Schiedswesen in Arbeitssachen

D. Verfahrensmuster: . . . . . 59—73

1. Schiedsvertrag mit gesetzlichem Mindestinhalt, abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 59
2. Schiedsvertrag wie zu 1., jedoch mit Bestimmungen über die Zusammensetzung des Schiedsgerichts 59
3. Schiedsvertrag wie zu 1. und 2. unter Hinzufügung einiger Verfahrensvorschriften 60
4. Schiedsvertrag als Bestandteil eines Tarifvertrages 60
5. Verfahrensordnung als Anhang eines tariflichen Schiedsvertrages . . 61
6. Gütevertrag zwischen Einzelparteien 62
7. Gütevertrag zwischen Tarifparteien 62
8. Schiedsgutachtenvertrag zwischen Tarifparteien 63
9. Aufforderung zur Ernennung von Schiedsrichtern 63
10. Antrag an das Arbeitsgericht auf Fristsetzung zur Bildung eines Schiedsgerichts 63
11. Antrag an das Arbeitsgericht zur Fristsetzung zwecks Durchführung des Verfahrens 64
12. Niederschrift über die Bildung des Schiedsgerichts 64
13. Antrag auf Ablehnung eines Mitgliedes des Schiedsgerichts 65
14. Anrufung des Schiedsgerichts durch den Kläger 66
15. Verfügung des Verhandlungsleiters des Schiedsgerichts zur Weiterführung des Schiedsverfahrens 66
16. Klagebeantwortung durch den Gegner 67
17. Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung vor dem Schiedsgericht nebst Ladungen 67
18. Niederschrift über die Verhandlung vor dem Schiedsgericht 68
19. Beweisbeschluß des Schiedsgerichts 68
20. Niederschrift über die Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen vor dem Schiedsgericht 69
21. Ersuchen des Schiedsgerichts an das Arbeitsgericht zur Vornahme einer Beweisaufnahme und zur Beeidigung eines Zeugen 70
22. Schiedsspruch 71
23. Vergleich 72
24. Antrag auf Niederlegung des Schiedsspruchs beim Arbeitsgericht . . 72
25. Antrag auf Vollstreckbarkeitserklärung des Schiedsspruchs 73

Sachverzeichnis 74

A. Besonders zu beachtende Vorbemerkungen.

1. Einteilung und Art der Bearbeitung des Stoffes im vorliegenden Leitfaden.

Dem praktischen Zwecke dieses Leitfadens, eine zuverlässige Hilfe in allen Fragen des Schiedswesens in Arbeitssachen zu sein, wird unseres Erachtens am besten dadurch gedient, daß sich die Darstellung des Stoffes eng an den gewöhnlichen Hergang eines Schiedsverfahrens anlehnt, d. h. die Darstellung folgt der Reihenfolge, in der das Verfahren regelmäßig sich abspielt. Die großen Stadien des Verfahrens sind:

1. Abschluß des die Grundlage des Verfahrens bildenden Vertrages (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag),
2. Die Zusammensetzung der zur Durchführung berufenen Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle).
3. Die Durchführung des Verfahrens.
4. Die Beendigung des Verfahrens.

Auch die gesetzliche Regelung im AGG. §§ 91 ff. folgt im wesentlichen diesem gekennzeichneten Hergang.

Hiernach zerfällt der Hauptteil des Leitfadens B in vier, diesen vier Stadien des Verfahrens entsprechende Abschnitte. Innerhalb dieser Abschnitte werden alle wichtigen, die besondere Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz betreffenden Rechtsfragen behandelt.

In einem Anhang wird die Beteiligung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen in Arbeitssachen erläutert.

Um die Darstellung nicht durch Einschieben der Gesetzesparagraphen und Muster zu unterbrechen, sind besondere Teile C und D geschaffen worden. In C sind die in Frage kommenden Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes zusammengestellt. In D sind die Verfahrensmuster in der Reihenfolge der Verfahrensstadien geordnet.

Dargestellt wird, was besonders zu beachten ist und sich übrigens aus dem Titel des Leitfadens einwandfrei ergibt, das Schiedswesen in „Arbeitssachen", soweit dasselbe nach § 4 AGG. unter Ausschluß der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag und sonstige Vereinbarungen nach den §§ 91—107 AGG. gesetzlich zugelassen ist. Das

hier besprochene Schiedswesen setzt also Streitigkeiten voraus, die an und für sich zur Zuständigkeit der seit dem 1. Juli 1927 wirkenden Arbeitsgerichtsbehörden (Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte, Reichsarbeitsgericht) gehören, oder wie § 1 ArbGG. kurz sagt, Streitigkeiten in „Arbeitssachen" sind: Alle Streitigkeiten dagegen, die außerhalb der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit liegen, also der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterfallen, sind niemals dem Schiedswesen in Arbeitssachen zugängig. Oder kurz ausgedrückt: In Arbeitsstreitigkeiten kann nach näherer Regelung des Arbeitsgerichtsgesetzes an Stelle oder neben der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ein besonderes, auf Vereinbarung beruhendes Schiedswesen in Arbeitssachen treten, dessen Grundsätze neu im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt sind. Die für sonstige Streitigkeiten etwa vorgesehene Schiedsgerichtsbarkeit hat damit nichts zu tun, regelt sich vielmehr nach wie vor nach den einschlägigen bisherigen Vorschriften der Zivilprozeßordnung (§§ 1025ff.) und soll in diesem Leitfaden nicht besprochen werden.

2. Gesetzliche Regelung des Schiedswesens durch das Arbeitsgerichtsgesetz.

Wo ist die grundlegende gesetzliche Regelung zu finden?

Das grundlegende Gesetz, in welchem das Schiedswesen in Arbeitssachen geregelt ist, bildet, wie bereits betont, das Arbeitsgerichtsgesetz, und zwar daselbst dessen vierter Teil, der die Überschrift trägt: „Vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit. Vereinbarte Vorverfahren".

Es muß hier hervorgehoben werden, daß die Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz erschöpfend und selbständig erfolgt ist; d. h. für die Grundlagen des Schiedswesens in Arbeitssachen gilt ausschließlich nur das Arbeitsgerichtsgesetz, nicht aber noch etwa daneben die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das „schiedsrichterliche Verfahren" (§§ 1025 bis 1048 ZPO.). Dieses ist besonders zu beachten. Während nämlich im allgemeinen die Zivilprozeßordnung im arbeitsgerichtlichen Verfahren mindestens entsprechende Anwendung findet, das Arbeitsgerichtsgesetz also im allgemeinen nur die Bedeutung eines ergänzenden und teilweise abändernden Nebengesetzes neben dem Grundgesetz der Zivilprozeßordnung besitzt, gilt für das Schiedsverfahren in Arbeitssachen das Arbeitsgerichtsgesetz ausschließlich. Es bildet das alleinige Grundgesetz für das arbeitsrechtliche Schiedswesen. Das schließt allerdings nicht aus, daß einige Bestimmungen der Zivilprozeßordnung über das schiedsgerichtliche Verfahren infolge ihrer allgemeinen Natur auch für das Schiedsverfahren in Arbeitssachen gelten. Es folgt dies aber nur aus ihrer für jegliches schiedsgerichtliche Verfahren passenden Natur, nicht aus einer gesetzgeberischen Anordnung entsprechender Anwendbarkeit.

Welche Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten für das Schiedswesen in Arbeitssachen?

Die Sonderregelung findet sich, wie erwähnt, im vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes. Es sind das die §§ 91—107, in drei Abschnitte (Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) gegliedert. Es fragt sich, ob auch noch Vorschriften aus den übrigen fünf Teilen des Arbeitsgerichtsgesetzes Geltung haben. Die Teile lauten:

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen.
Zweiter Teil: Aufbau der Arbeitsgerichtsbehörden,
Dritter Teil: Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden,
Fünfter Teil: Ausführungs- und Übergangsvorschriften.

Es ist bereits aus den Überschriften dieser Teile ersichtlich, daß nur Vorschriften des ersten und fünften Teiles für das Schiedswesen in Frage kommen können; denn der zweite und dritte Teil betrifft ausschließlich die staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden. Aus dem ersten Teil gilt die allgemeine Bestimmung des § 4, daß „in den Fällen des § 2 Nr. 1—4 die Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag und Vereinbarung nach den §§ 91—107 ganz oder teilweise ausgeschlossen werden kann". Durch die Verweisung auf § 2 Nr. 1—4 werden auch diese Bestimmungen maßgebend, indem aus ihnen sich die sachliche Abgrenzung des Schiedswesens in Arbeitssachen ergibt. § 5 gilt ferner hinsichtlich der Begriffe des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmer ähnlichen Personen. § 10 schließlich gilt für die Frage der Parteifähigkeit der am Schiedsverfahren beteiligten Parteien und § 11 Abs. 1 gilt im Rahmen der Verweisung des § 95 AGG. Aus dem fünften Teile haben nur die §§ 121 und 122 Bedeutung. Während die erwähnten Bestimmungen des ersten Teiles an geeigneter Stelle mit erörtert werden müssen, soll die Auswirkung der §§ 121 und 122 schon hier behandelt werden.

Von welchem Zeitpunkt ab gelten die Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes? Was gilt für die Übergangszeit in Schiedsangelegenheiten?

Nach § 122 ist das Arbeitsgerichtsgesetz am 1. Juli 1927 in Kraft getreten. Ein vor dem 1. Juli 1927 abgeschlossener Schiedsvertrag in Arbeitssachen behält im Zweifel seine Wirksamkeit, sofern dieser auch den Voraussetzungen des neuen Rechts entspricht. Ein bereits vor dem 1. Juli 1927 zusammengetretenes Schiedsgericht ist nur dann ordnungsmäßig, wenn es die Erfordernisse des neuen Rechts erfüllt. Ein hiernach ordnungswidriges Schiedsgericht darf nicht mehr urteilen. Fällt es trotzdem einen Schiedsspruch, so ist Aufhebungsklage nach § 100 AGG. gegen ihn zulässig. Das Schiedsgericht hat nach dem 1. Juli 1927 das Verfahren nach neuem Recht durchzuführen. Verstöße gegen zwingende gesetzliche Verfahrensvorschriften berechtigen wieder zur Aufhebungsklage.

Auch für die Entscheidungen nach dem 1. Juli 1927 (Beratung, Form des Schiedsspruchs usw.) gilt das neue Recht. Die Vollstreckungserklärung der vor dem 1. Juli 1927 gefällten Schiedssprüche richtet sich auch weiter nach dem bisherigen Recht der Zivilprozeßordnung. Über die Aufhebungsklagen enthält § 121 AGG. eine besondere Regelung. Für die Aufhebungsklage eines vor dem 1. Juli 1927 gefällten Schiedsspruchs richtet sich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach dem Ort, an dem das Schiedsgericht seinen Sitz hatte, das Verfahren richtet sich nach dem Arbeitsgerichtsgesetz.

War die Aufhebungsklage bereits am 1. Juli 1927 bei einem ordentlichen Gericht anhängig, so bleibt dasselbe bis zur rechtskräftigen Erledigung zuständig; das Verfahren richtet sich nach der Zivilprozeßordnung[1].

3. Die drei Arten des Schiedswesens in Arbeitssachen.

Das Arbeitsgerichtsgesetz unterscheidet drei Arten eines Schiedsverfahrens je nach der Art des zugrunde liegenden Vertrages. Diese Unterscheidung ist sehr wichtig.

Wie war die bisherige Rechtslage?

Das Recht der Zivilprozeßordnung, das bisher allein galt, kennt nur eine einzige Form, nämlich ein „schiedsrichterliches Verfahren" auf Grund einer Vereinbarung, „daß die Entscheidung einer Rechtsstreitigkeit durch einen oder mehrere Schiedsrichter erfolgen solle". In einem solchen Verfahren tritt das Schiedsgericht in vollem Umfange an die Stelle des staatlichen Gerichts. Das staatliche Gericht ist ganz ausgeschlossen. Es hat sich nun, und zwar auch gerade im Gebiet des Arbeitsrechts, als erwünscht gezeigt, Schiedsstellen nur für gewisse Teilaufgaben einsetzen zu können. Dazu bot die Zivilprozeßordnung keine Handhabe. Das Arbeitsgerichtsgesetz greift hier erweiternd ein.

Was gilt jetzt nach dem Arbeitsgerichtsgesetz?

Das Arbeitsgerichtsgesetz kennt nämlich:

a) den Schiedsvertrag, d. h. die ausdrückliche Vereinbarung, daß für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll.

Das hierauf sich stützende schiedsgerichtliche Verfahren ist in dem in der Zivilprozeßordnung (für Nichtarbeitssachen) geregelten schiedsrichterlichen Verfahren insofern wesensgleich, als die staatliche Gerichtsbarkeit ausgeschlossen ist. Daher die Bezeichnung des Titels im vierten Teil des

[1] Vgl. Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 7. März 1928. Bensh. Samml., Bd. 2, S. 179.

Arbeitsgerichtsgesetzes: „Vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit."

Auf diese Gattung beziehen sich die §§ 91—100 AGG.

b) den Gütevertrag, d. h. die Vereinbarung, „daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren vor einer vereinbarten Gütestelle vorausgehen soll". Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird hierbei nicht ausgeschlossen. Vielmehr wird nur das nach § 54 AGG. sonst stattfindende staatliche Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht durch das vereinbarte Einigungsverfahren vor der Gütestelle ersetzt, dergestalt, daß die beklagte Partei die Einlassung in den Prozeß vor dem Arbeitsgericht verweigern kann, wenn die Klagepartei ohne Anrufung der Gütestelle die Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat. Wird keine Einigung herbeigeführt, so ist für das weitere gerichtliche Verfahren nur das staatliche Arbeitsgericht zuständig.

Auf diese Gattung beziehen sich die §§ 101—105 AGG.

c) den Schiedsgutachtenvertrag, d. h. die Vereinbarung, daß Tatfragen, die für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblich sind, durch ein Schiedsgutachten entschieden werden sollen. Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit wird hierbei ebenfalls nicht ausgeschlossen, sondern nur die durch Schiedsgutachten zu entscheidenden Tatfragen sind der Sachprüfung und Beweiserhebung im arbeitsgerichtlichen staatlichen Verfahren entzogen, so daß die staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden an das Schiedsgutachten gebunden sind. Die endgültige Entscheidung des Rechtsstreits dagegen bleibt in der Hand der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden.

Auf diese Gattung beziehen sich die §§ 106—107 AGG.

Diesen beiden Neuschöpfungen (Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) legt das Arbeitsgerichtsgesetz den gemeinsamen Namen „Vereinbarte Vorverfahren" bei.

Weshalb sind diese drei Arten des Schiedswesens streng zu scheiden?

Es erweist sich selbstverständlich als durchaus notwendig, die drei Arten des Schiedswesens genau voneinander zu unterscheiden. Um Unklarheiten und Verwickelungen zu vermeiden, müssen sich die Parteien in ihrem Abkommen zweckmäßig der Begriffe bedienen, die das Arbeitsgerichtsgesetz selbst für jede der drei Arten unterschiedlich verwendet. Nur bei der ersten Gattung spreche man von „Schiedsvertrag", „Schiedsgericht", „schiedsgerichtlichem Verfahren", „Entscheidung durch Schiedsspruch". Nur bei der zweiten Gattung verwende man die Worte: „Gütevertrag", „Gütestelle", „Einigungsverfahren", „Einigungsvorschlag". Nur bei der dritten Gattung spreche man von „Schiedsgutachtenvertrag", „Schiedsgutachterstelle", „schiedsgutachtlichem Verfahren", „Schiedsgutachten".

Nur eine klare Terminologie neben einer sonst auch klaren inhaltlichen Regelung kann hier sonst unvermeidlichen Zweifeln bei der Auslegung der getroffenen Parteivereinbarung vorbeugen.

Auch der vorliegende Leitfaden verwendet die Begriffe streng unterschiedlich in Befolgung der vom Gesetze aufgestellten Terminologie. Als zusammenfassende Bezeichnung aller drei Gattungen ist ein im Gesetze nicht enthaltener kurzer Begriff gewählt, nämlich „Schiedswesen in Arbeitssachen" (so auch der Titel des Leitfadens).

4. Abgrenzung des Schiedswesens in Arbeitssachen.

a) Gegenüber der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das „Schiedswesen in Arbeitssachen" ist entweder „vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit" (Schiedsvertrag) oder „vereinbarte Vorverfahren" (Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag). Immer kann es nur Platz greifen, wenn an und für sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben ist. Diese unerläßliche Voraussetzung ist schon hervorgehoben worden und bedarf nun hier noch der näheren Erläuterung und Einschränkung.

In welchen Arbeitsstreitigkeiten ist eine Vereinbarung des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit oder der beiden Vorverfahren möglich?

Nicht alle zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gehörigen Streitigkeiten sind solchen Vereinbarungen zugängig. Das Schiedswesen beschränkt sich vielmehr laut ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung im § 4 AGG. auf die Fälle des § 2 Nr. 1—4 des Gesetzes nach Maßgabe der §§ 91 bis 107 AGG.

§ 4 gibt hier den Rahmen an, der durch die §§ 91—107 näher ausgefüllt wird. Bei der Betrachtung des hier besonders maßgeblichen § 91 ergibt sich, daß nur die Fälle des § 2 Nr. 1, 2 und 4 dem Schiedswesen zugänglich sind. Dagegen können die Fälle des § 2 Nr. 3 nicht durch Schiedsvertrag (bzw. Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag) erfaßt werden; denn in den Fällen des § 2 Nr. 3 handelt es sich um bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen zwischen Arbeitnehmern, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis in Zusammenhang stehen. In diesen Fällen liegt also keine Streitigkeit aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis vor; denn es stehen sich nicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber, sondern es streiten die Arbeitnehmer untereinander. § 91 bezieht sich auf solche Fälle nicht, weil durch § 91 bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem „Arbeits- oder Lehrverhältnis" betroffen werden. So bleiben die Fälle des § 2 Nr. 1, 2 und 4 übrig.

§ 2 Nr. 4 betrifft bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den §§ 86, 87 BRG. Diese Rechtsstreitigkeiten

sind naturgemäß solche aus dem „Arbeits- oder Lehrverhältnis" und sind daher auch der Regelung durch Schiedsvereinbarung zugänglich. Unrichtig ist, sie deshalb etwa auszuschalten, weil § 2 Nr. 4 diese Rechtsstreitigkeiten nicht ausdrücklich als solche aus dem „Arbeits- oder Lehrverhältnis" bezeichnet. Sie sind solche Rechtsstreitigkeiten ihrer Natur nach, fallen also an sich schon unter § 2 Ziffer 2 und sind nur deshalb in § 2 unter Nr. 4 erwähnt, weil sie in verschiedenen Punkten einer besonderen Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz unterworfen worden sind (z. B. Ausschluß der Revision nach § 72 Abs. 1). Selbstverständlich ist in jedem Einzelfalle durch Auslegung der Vereinbarung festzustellen, ob auch die Fälle des § 2 Ziffer 4 von der Klausel mit erfaßt werden sollten. Fehlt eine ausdrückliche Erstreckung auf diese Fälle, so kann unter Umständen hieraus gefolgert werden, daß sie der staatlichen Gerichtsbarkeit nicht entzogen werden sollten.

Da § 4 nur die Fälle des § 2 Abs. 1—4 hervorhebt, so ist ohne weiteres klar, daß die Fälle des § 2, Nr. 5 ausscheiden.

Bei diesen handelt es sich nicht um bürgerlich rechtliche, dem Verfügungsrecht der Parteien unterliegende Ansprüche, sondern um öffentlich rechtliche, auf der Betriebsverfassung beruhende, in einem besonderen „Beschlußverfahren" zu verfolgende Streitigkeiten.

Es scheiden ferner aber auch die Fälle des § 3 AGG. aus, d. h. die Fälle der sogenannten „erweiterten Zuständigkeit" (Zusammenhangsstreitigkeiten und Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des privaten Rechts und ihrer gesetzlichen Vertreter).

Schließlich scheiden auch aus die im § 2 Ziffer 2 Halbsatz 2 ausgenommenen Erfindungsstreitigkeiten, soweit es sich nicht nur um Ansprüche auf eine Vergütung oder Entschädigung für die Erfindung handelt und Streitigkeiten der nach § 481 HGB. zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen.

Nur was so nach § 2 Ziffer 1, 2 und 4 übrigbleibt, unterliegt der Möglichkeit einer Behandlung im Schiedswesen. Die so einschlägigen Fälle des § 2 Ziffer 1, 2 und 4 sind aus dem Gesetzestext (siehe unter C) ersichtlich. Eine große Zahl von Zweifelsfragen knüpfen sich an diese Bestimmungen. Sie sollen aber hier im einzelnen nicht erörtert werden. Vielmehr muß hier auf die Erläuterungen der führenden zum Arbeitsgerichtsgesetz ergangenen Kommentare verwiesen werden (z. B. Dersch-Volkmar, Flatow-Joachim, Schminke-Sell, Baumbach). Eine eingehende Darstellung würde über das Sondergebiet des Schiedswesens allzuweit hinausgreifen.

Welche Vereinbarungen sind allein möglich?

In den so umgrenzten Fällen des § 2 Ziffer 1, 2 und 4 sind Vereinbarungen in den genannten drei Arten (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) zulässig, allerdings auch lediglich nur in den drei

vom Gesetz zur Verfügung gestellten Arten. Denn die primäre staatliche Gerichtsbarkeit läßt sich durch Parteiabreden eben nur gerade so weit einschränken und ausschalten, als das Gesetz es selbst gestattet. Würden die Parteien einer außergerichtlichen Stelle andere Aufgaben als die gesetzlich zulässigen überweisen, so würde ein diesbezügliches Verfahren unwirksam sein. Das Gleiche würde für einen Spruch der unzulässigerweise in Tätigkeit tretenden Stelle gelten. Der Vertrag und der Spruch hätten keinerlei die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit bindende oder einschränkende Wirkung.

Durch welche Parteien allein können die Vereinbarungen getroffen werden?

Die so sachlich (nach Rechtsstreitigkeiten des § 2 Ziffer 1, 2 und 4) und inhaltlich (nach den drei Arten) begrenzte Zulassung der Vereinbarungen erfährt nun noch eine wesentliche weitere Einschränkung in persönlicher Beziehung. Die dem Schiedswesen zugrunde liegenden Vereinbarungen können nämlich nicht von jeder beliebigen am streitigen Rechtsverhältnis beteiligten Partei getroffen werden, sondern hier greifen die §§ 91, 101, 106 einheitlich für jede der drei Arten der Vereinbarungen begrenzend ein. Schiedsverträge, Güteverträge bzw. Schiedsgutachtenverträge können nur vereinbaren:

a) die „Parteien des Tarifvertrages" in allen dargelegten Fällen des § 2 Ziffer 1, 2 und 4 für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt,

b) die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses allgemein oder für den Einzelfall auch im voraus

1. für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 1,

2. für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 2, wenn der beteiligte Arbeitnehmer ein Angestellter ist und sein Jahresarbeitseinkommen die im Angestelltenversicherungsgesetze vorgesehene Grenze für die Versicherungspflicht überschreitet.

Diese höchst wichtige Einschränkung in persönlicher Beziehung ist weiter unten in Teil B des Näheren ausführlich darzustellen. Wird die persönliche Begrenzung überschritten, so liegt wiederum ein unwirksamer Vertrag vor. Weder der Vertrag noch ein sich etwa darauf gründender Spruch der Schiedsstelle besitzt Wirkung. Vielmehr gilt dann die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden uneingeschränkt.

b) Gegenüber der Schiedsgerichtsbarkeit in Nichtarbeitssachen.

Nur eine Vereinbarung, die innerhalb der sachlichen, inhaltlichen und persönlichen soeben dargestellten Grenze getroffen ist, hat Wirksamkeit gegenüber der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, indem sie diese auszuschließen oder einzuschränken fähig ist. Andernfalls besteht, um es zu wiederholen, Unwirksamkeit.

Ist nun diese Unwirksamkeit eine absolute?

Unwirksam sind die Vereinbarungen zunächst, relativ gegenüber der Arbeitsgerichtsbarkeit der Arbeitsgerichtsbehörden. Sind sie nicht aber vielleicht noch gegenüber der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Amtsgerichte, Landgerichte usw.) wirksam? Theoretisch ist solche Wirkung dann immer möglich, wenn die Vereinbarungen zwar nicht den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes, wohl aber denen der Zivilprozeßordnung (§§ 1025 ff.) entsprechen, und deren Voraussetzungen erfüllen, d. h. wenn die Vereinbarungen sich in Wahrheit auf allgemein rechtliche, der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterstehende Streitigkeiten beziehen und nicht auf besondere, der Arbeitsgerichtsbarkeit unterliegende Streitigkeiten. In der Praxis wird hier von Fall zu Fall zu untersuchen sein, welchen Sinn die Vereinbarung der Parteien hat. Ist durch Auslegung der Vereinbarung nach den Umständen des Falles festzustellen, daß die Parteien lediglich eine den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes unterliegende Vereinbarung treffen wollten, so wird absolute Unwirksamkeit angenommen werden dürfen. Andernfalls würde die Vereinbarung nur relativ unwirksam sein, hätte also den ordentlichen Gerichten gegenüber die Wirkung eines Schiedsvertrages nach Maßgabe der Zivilprozeßordnung (§§ 1025 ff.). Es könnte also einer Klage vor den ordentlichen Gerichten die Einrede des insofern noch gültigen Schiedsvertrages entgegengehalten werden.

Jedenfalls ist daran festzuhalten: Eine Schiedsvereinbarung kann entweder nur nach dem Arbeitsgerichtsgesetz oder nur nach der Zivilprozeßordnung gültig sein. Denn ebenso wie die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte den ordentlichen Gerichten gegenüber eine ausschließliche (in den Fällen des § 2 AGG. nie konkurrierende) ist, so kann auch nur das Gleiche gelten für die die staatlichen Gerichtsbarkeiten ausschließenden Schiedsvereinbarungen.

Aus den vorstehenden Darlegungen ist eine wichtige Folgerung zu ziehen. Die Parteien, welche Schiedsverträge abschließen, werden stets ihr Augenmerk darauf zu richten haben, welchen gesetzlichen Bestimmungen denn ihr Schiedsvertrag unterfällt, dem Arbeitsgerichtsgesetz oder der Zivilprozeßordnung, oder mit anderen Worten, ob ohne die Vereinbarung die zu erledigenden Streitigkeiten zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden oder der ordentlichen Gerichte gehören würden. Je nachdem hätten die Parteien ihre Vereinbarung den Bestimmungen des AGG. §§ 91 ff. oder denen der ZPO. §§ 1025 ff. anzupassen.

c) Gegenüber dem Schlichtungswesen.

Schiedswesen und Schlichtungswesen sind zwei völlig voneinander getrennte Rechtsgebiete. Diese Erkenntnis ist sehr notwendig; denn tatsächlich herrscht gerade hier größte Unklarheit, namentlich in älteren Tarifverträgen, deren Revidierung durch reinliche Trennung dringend anzu-

streben ist. Ebenso wie innerhalb des Schiedswesens eine klare Terminologie der Begriffe walten muß, wie dies schon oben bei den Unterscheidungen zwischen Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag anempfohlen worden ist, so muß auch die gleiche Klarheit der Terminologie bei der Trennung des Schiedswesens vom Schlichtungswesen gewahrt werden.

Worin liegt die besondere Eigenart der Schlichtung?

Während die Arbeitsgerichtsbehörden und daher auch die sie ersetzenden Schiedsgerichte oder neben ihnen wirkenden Güteſtellen und Schiedsgutachterstellen sich mit Rechtsstreitigkeiten zu befassen haben, die nach dem bereits bestehenden Rechtszustand entschieden werden sollen, bezieht sich das Schlichtungsverfahren (gemäß Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923) auf die künftige Neuregelung von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen). Nicht die Anwendung bestehender Normen, sondern der Neuabschluß künftiger Normen ist das Ziel der Schlichtung. Nicht durch Entscheidung des Rechtsstreites, sondern durch unverbindlichen Vorschlag für den Neuabschluß einer Gesamtvereinbarung werden die Schlichtungsstellen tätig. Leider verwendet die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 für seinen unverbindlichen Vorschlag das Wort „Schiedsspruch", also leider den gleichen Begriff, wie für den Spruch der Schiedsgerichte. Tatsächlich handelt es sich nach dem Gesagten um vollständig verschiedene Dinge. Auch die Schlichtung geschieht nicht bloß durch behördliche Stellen (Schlichtungsausschüsse und Schlichter), vielmehr treten diese behördlichen Stellen nur dann in Wirkung, sobald eine vereinbarte Schlichtungsstelle nicht besteht oder den Abschluß einer Gesamtvereinbarung nicht herbeiführt (§ 3 der Verordnung).

Den Parteien liegt es ob, die Aufgaben des Schiedswesens mit denen des Schlichtungswesens nicht zu verwechseln. Sie müssen sich also klar darüber sein, ob sie Schiedsgerichte oder Schlichtungsstellen oder beides vereinbaren wollen. Angängig ist auch, daß ein- und derselben Stelle die beiden verschiedenen Aufgaben des Schiedswesens und des Schlichtungswesens übertragen werden. Dann muß dieselbe Stelle die beiden Tätigkeiten völlig voneinander unterscheiden und sich stets bewußt bleiben, in welcher der beiden verschiedenen Aufgaben sie im Einzelfalle tätig wird. Man verwende für das Schlichtungswesen nur die hierauf bezüglichen Begriffe, nämlich „Schlichtungsvertrag", „Schlichtungsstelle", „Schlichtungsverfahren", „Vorschlag durch Schiedsspruch".

Können Schieds- und Schlichtungswesen miteinander konkurrieren?

Das Schiedswesen bezieht sich auf Rechtsprechung, das Schlichtungswesen ist Verwaltung. Infolge dieser grundsätzlich verschiedenen Eigenarten ist eine wirkliche Konkurrenz natürlich ausgeschlossen. Doch gibt

es Fälle, in denen Zweifel darüber bestehen können, ob Rechtsprechung (Schiedswesen) oder Schlichtung zur Anwendung kommen sollen.

Herrscht darüber Streit, wie eine tarifliche Bestimmung auszulegen ist, so ist das ein Streit über eine bereits bestehende Regelung, also kann nur die Rechtsprechung tätig werden, d. h. die Gerichte oder die an ihre Stelle tretenden vereinbarten Schiedsgerichte. Handelt es sich dagegen um die Ergänzung tariflicher Bestimmungen, so bildet diese Ergänzung eine neue, bisher nicht bestehende Regelung; also kann nur Schlichtung Platz greifen, d. h. in erster Linie die vereinbarten Schichtungsstellen, evtl. die behördlichen Schlichtungsstellen. Nun ist aber gerade oft höchst zweifelhaft, ob ein Fall der „Auslegung" oder der „Ergänzung" vorliegt; denn zur „Auslegung" gehört begrifflich und nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts zu § 157 BGB. nicht nur die Interpretation bestehender Rechtssätze, sondern auch die sogenannte „ergänzende Auslegung", d. h. die Schließung von Lücken in Verträgen usw., durch solche Rechtssätze, deren Gegenteil der ausdrücklich getroffenen Regelung notwendig widersprechen würde. Diese Lückenschließung, die also nur einen allerdings ungeschriebenen Rechtssatz durch Auslegung der übrigen Regelung als vorhanden feststellt, ist ihrer Eigenart nach wahre Rechtsprechung, d. h. also Sache der Gerichte bzw. Schiedsgerichte. Die Grenze zwischen dieser „ergänzenden Auslegung" und der wahren, als Neuregelung sich kennzeichnenden „Ergänzung" kann nur von Fall zu Fall gefunden werden und veranlaßt häufig sehr schwierige Untersuchungen in rechtlicher und tatsächlicher Beziehung. So schwierig nun materiellrechtlich die Prüfung im Einzelfall auch sein mag, verfahrensrechtlich ist die Lösung einfacher. Sie liegt, um es hier kurz anzudeuten, in folgenden Richtungen:

1. Die Rechtsprechung (Schiedsgericht) befaßt sich mit der Streitfrage. Dann gilt entweder:

a) Das Schiedsgericht hält „ergänzende Auslegung" für vorliegend. Der Spruch des Schiedsgerichts schafft Rechtskraft. Die Auslegung bindet. Oder

b) Hält das Schiedsgericht dagegen neuregelnde „Ergänzung" für notwendig, so steht die Zuständigkeit der Schlichtungsstellen hierfür zwischen den Beteiligten rechtskräftig fest.

2. Die Schlichtungsstelle befaßt sich mit der Streitfrage. Dann gilt entweder:

a) Sie hält „ergänzende Auslegung" für vorliegend. Dann hat sie ein Verfahren abzulehnen. Oder

b) Hält die Schlichtungsstelle dagegen neuregelnde „Ergänzung" für zulässig, so wird die Neuregelung, falls der Schiedsspruch beiderseits angenommen wird, Inhalt der vertraglichen Beziehungen.

5. Einwirkung des Schiedswesens auf Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden.

Das Schiedswesen hat den völligen oder teilweisen Ausschluß der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit zur Folge. Die Vereinbarung von Schiedsverträgen, Güteverträgen oder Schiedsgutachtenverträgen wirkt daher auf das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden ein.

In welcher Weise sich diese Einwirkung geltend macht, ist eine Frage, die weniger das Schiedswesen als solches betrifft, wie vielmehr das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden. Die Darstellung dieser Einwirkung braucht daher in diesem Leitfaden nur kurz und der Vollständigkeit halber behandelt zu werden.

Wie wirken die Schiedsvereinbarungen auf das staatliche Verfahren ein?

Voraussetzung ist, daß eine wirksame Vereinbarung vorliegt, d. h. eine Vereinbarung innerhalb der dargestellten zulässigen Grenzen.

Eine so wirksame Vereinbarung hat nun verschiedene Wirkung, je nachdem es sich um einen Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag handelt.

Was gilt für Schiedsverträge und Güteverträge?

Nach § 92 Abs. 2 AGG. begründet „der Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine prozeßhindernde Einrede". Nach § 101 Abs. 2 AGG. begründet auch „der Gütevertrag im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine prozeßhindernde Einrede". Was dies bedeutet, ergibt sich aus den Vorschriften der ZPO. §§ 274, 275, 504, die nach §§ 46 Abs. 2, 64 Abs. 2 AGG. auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren für entsprechend anwendbar erklärt sind. Eine „prozeßhindernde Einrede" verhindert zwar nicht einen Prozeß, wohl aber die Befassung des Gerichts mit der Hauptsache selbst, so daß nur über die den Gegenstand der prozeßhindernden Einrede bildenden Streitpunkte zunächst entschieden werden darf. Wird daher die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrages oder des Gütevertrages erhoben, so hat das staatliche Arbeitsgericht zunächst nur die Vorfrage zu beurteilen, ob ein wirksamer Schiedsvertrag oder Gütevertrag vorliegt. Ist dies der Fall, so muß eine gleichwohl angestrengte Klage abgewiesen werden. Die Einrede des Schiedsvertrages führt zur Klageabweisung, weil die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit vollständig ausgeschlossen ist. Die Einrede des Gütevertrages führt zur Klageabweisung, weil der Klageerhebung ein Einigungsverfahren vor der Güteстelle hätte vorausgehen müssen. Greift dagegen die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrages oder Gütevertrages nicht durch, so ist das staatliche Arbeitsgericht zuständig und kann nun auch in der Sache selbst entscheiden.

Über das Verfahren selbst sagt § 274 Abs. 1 ZPO. (in Verbindung mit § 504 ZPO.), daß die Einreden gleichzeitig und vor der Verhandlung des Beklagten zur Hauptsache von diesem vorzubringen sind (§ 274 Abs. 1). Nach dem Beginn der mündlichen Verhandlung des Beklagten zur Hauptsache können die Einreden nur geltend gemacht werden, wenn der Beklagte glaubhaft macht, daß er ohne sein Verschulden nicht imstande gewesen sei, dieselben vor der Verhandlung zur Hauptsache geltend zu machen (§ 274 Abs. 3). Über die Einreden ist besonders zu verhandeln und durch Urteil zu entscheiden, wenn das Gericht auf Antrag oder von Amts wegen die abgesonderte Verhandlung anordnet. Das Urteil, durch welches die prozeßhindernde Einrede verworfen wird, ist in betreff der Rechtsmittel als Endurteil anzusehen; das Gericht kann jedoch auf Antrag anordnen, daß zur Hauptsache zu verhandeln sei (§ 275 ZPO.).

Die prozeßhindernden Einreden des Schiedsvertrages oder des Gütevertrages sind sogenannte verzichtbare Einreden, d. h. der Beklagte muß sie vorschützen; tut er dies nicht, so hat das Gericht von Amts wegen das Vorliegen des Schiedsvertrages oder Gütevertrages nicht zu berücksichtigen.

Die Einrede entfällt nun nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 92 Abs. 2 und des § 101 Abs. 2 Satz 2 in den dort angegebenen Fällen. In allen diesen Fällen handelt es sich darum, daß aus den dort näher bezeichneten Gründen die Einleitung oder Durchführung des Verfahrens vor dem Schiedsgericht oder der Gütestelle nicht möglich wird. Zu bemerken ist, daß die im Gesetz aufgezählten Fälle nicht erschöpfend sind. Wie aus der weiteren Darstellung des Leitfadens ersichtlich ist, sind noch eine Reihe anderer Fälle der Unmöglichkeit der Weiterführung des Verfahrens denkbar. Auch für diese anderen in den §§ 92 und 101 nicht genannten Fällen der Unmöglichkeit des Verfahrens muß ebenfalls gelten, daß die Einrede entfällt, mit der Wirkung, daß dann die staatlichen Arbeitsgerichte allein und ohne Einschränkung angegangen werden können. § 101 Abs. 2 bestimmt noch für den Gütevertrag, „daß die Einrede entfällt, wenn der Kläger dem Arbeitsgericht eine von dem Verhandlungsleiter der Gütestelle unterschriebene Bescheinigung vorlegt, daß eine Einigung der Streitparteien trotz Erscheinens des Klägers nicht erfolgt ist".

„Beim Fortfall der Einrede ist eine schiedsgerichtliche Entscheidung des Rechtsstreits auf Grund des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten ausgeschlossen." Dies bestimmt ausdrücklich § 92 Abs. 4 AGG. Die Bestimmung ist einschränkend dahin auszulegen, daß nur der gerade zur Beurteilung stehende einzelne Rechtsstreit nicht mehr auf Grund des Schiedsvertrages entschieden werden kann. Der Fortfall der Einrede hat dagegen nicht ohne weiteres auch die Aufhebung des Schiedsvertrages zur Folge. Das würde nur dann der Fall sein, wenn der Schiedsvertrag sich nur gerade auf diesen einen einzelnen Rechtsstreit bezieht.

Andernfalls bleibt der Schiedsvertrag als solcher bestehen mit allen Wirkungen für andere zukünftige Rechtsstreite. In den zukünftigen Rechtsstreitigkeiten fällt die Einrede dann wiederum fort, wenn auch in diesen Streitigkeiten sich herausstellt, daß die Einleitung oder Durchführung des Verfahrens unmöglich ist.

Was gilt für den Schiedsgutachtenvertrag?

Das Arbeitsgerichtsgesetz schafft beim Schiedsgutachtenvertrag nicht die Wirkung einer „prozeßhindernden Einrede". Die Erhebung einer prozeßhindernden Einrede ist selbstverständlich beim Schiedsgutachtenvertrag begrifflich unmöglich; denn beim Schiedsgutachtenvertrag wird ja (anders wie beim Schiedsvertrag und Güteverfahren) die staatliche Gerichtsbarkeit nicht ausgeschlossen oder vorläufig ausgeschlossen, sondern nur dahin beschränkt, daß Tatfragen, die für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblich sind, durch ein Schiedsgutachten entschieden werden sollen. Der staatliche Prozeß kann also sehr wohl in Lauf gesetzt werden und eine Verhandlung zur Hauptsache vor den staatlichen Arbeitsgerichten stattfinden.

Die Wirkung des Schiedsgutachtenvertrages ist daher eine andere, nämlich, „daß die Arbeitsgerichtsbehörde an das Schiedsgutachten gebunden ist". Die Wirkung eines Schiedsgutachtens geht also dahin, daß das Gericht die Tatfragen, die den Inhalt des Schiedsgutachtens bilden, nicht nachzuprüfen hat. Soweit das Schiedsgutachten Tatfragen nicht zugunsten der beweispflichtigen Partei beantwortet, ist die Partei als beweisfällig anzusehen.

Die Wirkung eines Schiedsgutachtens hängt davon ab, daß der Schiedsgutachtenvertrag selbst wirksam ist und das Verfahren der Schiedsgutachterstelle nicht gegen zwingende gesetzliche oder schiedsgutachterliche Bestimmungen verstoßen hat. Die Wirkung tritt selbstverständlich auch dann nicht ein, wenn die Einleitung oder Durchführung des Schiedsgutachtenverfahrens unmöglich wird (§ 106 Abs. 2 Satz 2 AGG.).

Was gilt für Arreste und einstweilige Verfügungen?

Die Schiedsverträge, Güteverträge und Schiedsgutachtenverträge haben die vorstehend gekennzeichnete Wirkung nur auf Klagen vor den staatlichen Arbeitsgerichten. Dagegen berühren sie nicht das Recht der Parteien, Arreste und einstweilige Verfügungen bei den Arbeitsgerichtsbehörden auszubringen. Arreste und einstweilige Verfügungen sind vielmehr lediglich Sache der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden, auch dann, wenn sie zur Sicherung von Ansprüchen dienen, für welche auf Grund der Verträge der Parteien die Schiedsgerichte, Güteſtellen und Schiedsgutachterstellen berufen sind[1]).

[1] Vgl. RG. Bd. 31, S. 374.

B. Verfahren.

I. Abschluß des die Grundlage des Verfahrens bildenden Vertrages (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag).

1. Wesen der Verträge.

Die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz zugelassenen drei Arten der Vereinbarungen (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) unterliegen ihrem Wesen nach gleicher Beurteilung. Es handelt sich bei allen drei Arten um Verträge von Personen des privaten Rechts, jedoch mit prozeßrechtlichem Inhalt. Denn der Inhalt der Verträge bezieht sich nicht auf Rechtsverhältnisse als solche, sondern auf die prozessuale Behandlung der Rechtsverhältnisse. Aus diesem Charakter der Verträge folgt, daß die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts auf die Verträge zur Anwendung kommen, soweit die Entstehungstatsachen in Frage stehen. Das gilt besonders bezüglich etwa vorliegender Willensmängel. Anfechtung der Verträge wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und Drohung richten sich z. B. nach den §§ 119 ff. BGB. mit der Maßgabe, daß die Anfechtung, wenn sie begründet ist, die Nichtigkeit der Verträge von Anfang an herbeiführt. Die Verträge sind Rechtsgeschäfte im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches. Es gelten daher auch die §§ 145 ff. für die Frage, wann der Vertrag durch Antrag bzw. Annahme zustande gekommen ist.

Dagegen richtet sich, dem prozeßrechtlichen Inhalte der Verträge entsprechend, die Grenze der Zulässigkeit und damit die Gültigkeit des inneren Bestandes der Verträge nach den Grundsätzen des Prozeßrechts, hier des Arbeitsgerichtsgesetzes (vgl. besonders §§ 4, 91, 101, 106 ArbGG.).

2. Zulässigkeit des Abschlusses.

Hier ist zunächst auf die Ausführungen in den Vorbemerkungen unter A 4a zu verweisen. Zusammenfassend mag wiederholt werden, daß die Zulässigkeit in drei Richtungen begrenzt ist:

a) sachlich begrenzt auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 1—4 mit der näheren Einschränkung des § 91 ArbGG.;

b) inhaltlich begrenzt, indem ausschließlich nur die drei Arten (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) vereinbart werden dürfen;

c) persönlich begrenzt, indem nur die in dem § 91 genannten Parteien zum Abschluß berechtigt sind (darüber siehe die folgende Nr. 3).

Wer also einen Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag abzuschließen gedenkt, muß nicht nur beachten, daß er inhaltlich an die drei Arten gebunden ist, sondern muß sich auch darüber im klaren sein, ob er zu dem zum Abschluß berechtigten Personenkreise gehört und ob eine Rechtsstreitigkeit betroffen wird, die sachlich nach § 2 Nr. 1, 2 und 4 unter die Arbeitsgerichtsbarkeit fällt. Alle diese Fragen sind genauestens zu prüfen, weil sonst die Gültigkeit des Vertrages in Frage gestellt wird.

3. Die persönliche Berechtigung zum Abschluß.

Die hier geltenden in § 91 ArbGG. aufgestellten Grundsätze sind bereits oben unter A,4a nur kurz mitgeteilt worden, müssen aber hier eingehender besprochen werden.

Das Gesetz unterscheidet zwischen „Parteien des Tarifvertrages" (§ 91 Abs. 1) und „Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses" (§ 91 Abs. 2) und faßt beide Gruppen zusammen unter dem Begriff „Vertragsparteien" (so in §§ 101 und 106 ArbGG.).

Was gilt für die Parteien des Tarifvertrages?

Die zum Abschluß von Schiedsvereinbarungen berechtigten „Parteien eines Tarifvertrages" können einzelne Arbeitgeber oder wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein. Diese Vereinigungen haben nach § 10 Parteifähigkeit im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Diese allgemeine Vorschrift muß auch im Rahmen des das Schiedswesen behandelnden vierten Teiles des Arbeitsgerichtsgesetzes Geltung beanspruchen. Treffen die Parteien des Tarifvertrages Schiedsvereinbarungen, so gelten die Vereinbarungen nach §§ 91 Abs. 1, 101 und 106 ArbGG. für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach dem Tarifvertrage bestimmt, d. h. die Schiedsvereinbarungen sind Normativbestimmungen und werden als solche Bestandteile der sich nach dem Tarifvertrage richtenden Einzel-Arbeitsverträge. Der einzelne Arbeitnehmer unterliegt daher automatisch diesen Schiedsvereinbarungen: Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag gelten für die Einzel-Arbeitsverträge.

Diese Wirkung tritt für die „beteiligten Personen" im Sinne des § 1 der Verordnung über Tarifverträge vom 30. Dezember 1918 ein, d. h. also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragspartei des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind, oder die den Ar-

beitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben (§ 1 Abs. 2 Tarifvertragsordnung). Dagegen erstreckt sich, wie § 91 Abs. 2 Satz 2 besonders hervorhebt, die Wirkung der Vereinbarungen nicht auf solche Parteien eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses, die dem Tarifvertrage nur durch die Erklärung seiner allgemeinen Verbindlichkeit unterworfen sind.

Was gilt für die „Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses"?

Hier ist zu unterscheiden, ob die Rechtsstreitigkeit unter § 2 Nr. 1 AGG. oder unter § 2 Nr. 2 AGG. fällt.

Im Falle des § 2 Nr. 1 sind die zum Abschluß von Schiedsvereinbarungen berechtigten Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses entweder Tarifvertragsparteien (also wie im Falle des § 91 Abs. 1) oder aber eine Tarifvertragspartei und ein Dritter. Die dem Schiedswesen unterfallende Rechtsstreitigkeit, sofern sie aus einem Tarifvertrag entspringt, kann sowohl den normativen als auch den obligatorischen Teil des Tarifvertrages betreffen, also z. B. einerseits Auslegungsstreitigkeit über eine normative Bestimmung, andererseits Streitigkeit über die obligatorische Durchführungspflicht des Tarifvertrages sein.

Im Falle des § 2 Nr. 2 sind die zum Abschluß von Schiedsvereinbarungen berechtigten Parteien Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer des streitigen Rechtsverhältnisses. Dabei gilt für die Arbeitnehmer eine wesentliche Einschränkung; denn nicht jeder Arbeitnehmer ist zum Abschlusse der Vereinbarung berechtigt, vielmehr nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 91 nur ein Arbeitnehmer, der Angestellter ist und dessen Jahresarbeitseinkommen die im Angestellten-Versicherungsgesetze vorgesehene Grenze für die Versicherungspflicht überschreitet. Diese Versicherungsgrenze beträgt z. Zt. 8400 *RM*. Unter entsprechender Anwendung des § 5 AGG. werden als abschlußberechtigt auch arbeitnehmerähnliche Personen angesehen werden dürfen, sofern sie nämlich einem Angestellten ähnlich sind und ihr Jahreseinkommen aus der angestelltenähnlichen Tätigkeit 8400 *RM* übersteigt.

Sind auch die Rechtsnachfolger und die Vertreter der „Vertragsparteien" kraft Gesetzes zum Abschluß berechtigt?

§ 2 Abs. 2 AGG. begründet die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit auch für die Fälle, in denen der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes an Stelle der ursprünglichen Partei hierzu befugt ist. Diese Vorschrift, die sich auf § 2 Abs. 1 Nr. 1—4 AGG. bezieht, hat deshalb auch Geltung für die Frage der Abschlußberechtigung von Schiedsvereinbarungen. Die Rechtsnachfolger und Vertreter kraft Gesetzes sind also ebenfalls zum Abschluß berechtigt, so z. B. der Erbe, der Konkursverwalter, der Nachlaßverwalter, Testamentsvollstrecker.

Nach allgemeinen Grundsätzen kann die Vertragspartei sich durch Bevollmächtigte beim Abschluß vertreten lassen. Für Parteien, die in der Geschäftsfähigkeit beschränkt sind, müssen die gesetzlichen Vertreter handeln. Als Bevollmächtigter kann jede nach Bürgerlichem Recht zugelassene Person wirken. Ein Ausschluß der Rechtsanwaltschaft nach der besonderen Vorschrift des § 11 Abs. 1 AGG. gilt hier nicht.

Nach § 1822 Ziffer 12 BGB. bedarf der Vormund der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes für einen Schiedsvertrag, es sei denn, daß der Gegenstand des Streites in Geld schätzbar ist und den Wert von 300 RM. nicht übersteigt. Für den Abschluß eines Gütevertrages oder Schiedsgutachtenvertrages gilt diese vormundschaftliche Beschränkung nicht.

Sind die Vereinbarungen, wenn sie durch die Parteien des Tarifvertrages getroffen sind, abdingbar?

Nach § 1 der Tarifsvertragsverordnung sind Vereinbarungen, die von der tariflichen Regelung abweichen, wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Hiernach ist jedenfalls klar, daß die Schiedsklausel des Tarifvertrages durch den Einzelarbeitsvertrag immer dann aufgehoben werden kann, wenn der Tarifvertrag die Aufhebung zuläßt, und ferner immer dann nicht aufgehoben werden kann, wenn die Änderung ausdrücklich im Tarifvertrage ausgeschlossen worden ist.

Was aber gilt, wenn der Tarifvertrag weder die Zulassung noch den Ausschluß der Abweichung ausdrücklich bestimmt hat? Eine Aufhebung der Schiedsklausel würde in diesem Falle nur dann im Einzel-Arbeitsvertrag möglich sein, wenn diese Aufhebung „eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers" sein würde. Man wird dies verneinen müssen; denn die Schiedsklausel wirkt nicht einseitig zugunsten der einen Partei, sie betrifft beide Parteien völlig gleichmäßig zum Vorteil und Nachteil. Dasselbe muß auch von der Aufhebung gelten.

4. Form der Verträge.

Das Arbeitsgerichtsgesetz verlangt eine „ausdrückliche Vereinbarung". Eine Formvorschrift wird dadurch nicht gegeben. Jeder unmißverständliche Ausdruck, daß eine der drei Arten der Vereinbarungen (Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag) beabsichtigt ist, muß genügen. Auf die gewählten Worte kommt es nicht an.

Für den Fall des § 91 Abs. 1, in welchem die „Parteien des Tarifvertrages" Vereinbarungen treffen, bedarf es nach § 1 der Tarifvertragsordnung eines schriftlichen Vertrages, um die Wirkungen der Tarifvertragsordnung eintreten zu lassen.

Es wird sich aber darüber hinaus für jeden Fall empfehlen, die Vereinbarungen schriftlich niederzulegen; denn da der Inhalt der Vereinbarungen für das gesamte nachfolgende Verfahren maßgeblich ist und die Prüfung der Gültigkeit des Verfahrens von dem Inhalte des zugrunde liegenden Vertrages abhängt, so hat die Vereinbarung eine sehr wesentliche Bedeutung. Bei dieser Wichtigkeit des Inhalts müssen die Vertragsparteien darauf bedacht sein, den Inhalt auch klarzustellen, das geschieht zweckmäßig durch schriftliche Niederlegung des Inhalts. Hierbei sind zwei Wege möglich: Die Vereinbarung kann in einer besonderen Urkunde aufgezeichnet werden. Es ist aber auch zulässig, daß sie als Bestandteil des Hauptvertrages verzeichnet wird. Unter Hauptvertrag ist hier der Vertrag zu verstehen, auf den sich die Schiedsvereinbarung beziehen soll, z. B. ein Tarifvertrag oder ein Einzelarbeitsvertrag.

Haben die Parteien schriftliche Form vereinbart, so gelten im übrigen die Vorschriften der §§ 126 ff. BGB. betreffend die einzuhaltenden Formen.

5. Inhalt der Verträge.

Der Inhalt der Verträge ist naturgemäß verschieden je nach der Wahl einer der drei Arten der Vereinbarungen.

Was gehört zum Mindestinhalt der Vereinbarungen?

Zum notwendigen Inhalt der Vereinbarung gehört:

a) beim Schiedsvertrag die ausdrückliche Abrede, daß die Entscheidung durch den Schiedsrichter erfolgen soll;

b) beim Gütevertrag, daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren vor einer vereinbarten Gütestelle vorausgehen soll;

c) beim Schiedsgutachtenvertrag, daß Tatfragen, die für die Entscheidung des Rechtsstreites erheblich sind, durch ein Schiedsgutachten entschieden werden sollen.

Für jeden der drei Fälle ist ferner notwendig, daß die Rechtsstreitigkeiten angegeben werden, für die die Vereinbarung Gültigkeit haben soll.

Im Falle des § 91 Abs. 1 ArbGG. wird es genügen, wenn der Tarifvertrag näher bezeichnet wird, nach dem sich das Arbeits- und Lehrverhältnis richtet, aus welchem die Rechtsstreitigkeiten entspringen. Die Rechtsstreitigkeiten sind in Anlehnung an § 2 Ziffer 1, 2 und 4 ArbGG. zu bezeichnen[1]. Die Wirksamkeit der Schiedsklauseln ist natürlich nicht vom Gebrauch bestimmter Worte abhängig, aber der Sinn muß durch Auslegung klargestellt werden[2].

Für den Fall des § 91 Abs. 2 ArbGG. können die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses die Vereinbarung „allgemein" oder „für den Einzel-

[1] Vgl. Reichsarbeitsgericht vom 28. März 1928. Bensh. Samml., Bd. 2, S. 188.

[2] Vgl. Reichsarbeitsgericht vom 21. März 1928. Samml. arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Arbeitgebervereinigung 1928, S. 240.

fall" und auch „im voraus" treffen. Die Bezeichnung, um welche Rechtsstreitigkeiten es sich handeln soll, ist auch hier notwendig. Sie müssen solche des § 2 Nr. 1 bzw. Nr. 2 AGG. sein. Es empfiehlt sich, auch hier die Bezeichnung in Anlehnung an den Wortlaut dieser gesetzlichen Bestimmung zu wählen und die gesetzlichen Begriffe zu verwenden.

Eine Beschränkung auf Teile eines Rechtsstreites ist möglich, nur darf sich nicht damit eine Änderung verknüpfen, so daß inhaltlich die Vereinbarung nicht mehr unter eine der drei zugelassenen Arten (oben: a, b, c) fallen würde. Zulässig ist also z. B. die Vereinbarung dahin, daß nur über den Grund oder nur über Teile des Anspruches durch Schiedsgericht entschieden werden soll.

Zum notwendigen Inhalte der Vereinbarung gehört ferner: beim Gütevertrag, daß die Zusammensetzung der Güteстelle vereinbart wird; beim Schiedsgutachtenvertrag, daß die Zusammensetzung der Schiedsgutachterstelle vereinbart wird (vgl. §§ 102 und 107 AGG.)[1]. Für den Schiedsvertrag fehlt es an einer entsprechenden Bestimmung, daß die Zusammensetzung des Schiedsgerichts im Schiedsvertrage vereinbart werden muß. Es wird daher für den Schiedsvertrag als genügend angesehen werden müssen, daß die „Entscheidung durch Schiedsgericht" verabredet wird[2]. Die Zusammensetzung des Schiedsgerichts wird nach Maßgabe des § 93 Abs. 1 Satz 1 vorzunehmen sein, indem jede Partei mindestens einen Schiedsrichter („gleiche Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern") bestellt.

Welcher weitere Inhalt wird zweckmäßig noch vereinbart?

Die Vertragsparteien können nach freiem Ermessen auch noch weitere Vorschriften in die Vereinbarung aufnehmen. Zweckmäßig erscheinen jedenfalls Vorschriften über die Zusammensetzung des Schiedsgerichts. Auch Vorschriften über das Verfahren können unter Umständen angezeigt erscheinen. Doch ist es häufig praktischer, wenn sich die Vertragsparteien Einschränkungen auferlegen und die Regelung des Verfahrens lieber dem Schiedsgericht (oder der Güteстelle oder der Gutachterstelle) überlassen. Wird freilich der Schiedsvertrag von „Tarifparteien" als Bestandteil eines Tarifvertrages abgeschlossen, so kann es empfehlenswert sein, die hauptsächlichsten Verfahrensregeln im Schiedsvertrag oder einer ihm angefügten „Verfahrensordnung" durch die Tarifparteien selbst vereinbaren zu lassen. Diese „Verfahrensordnung" wird natürlich ebenso wie der Tarifvertrag selbst allen beteiligten Kreisen bekanntwerden, und so wissen ein für allemal die Streitenden, welche Verfahrensregeln sie in aller Zukunft zu beobachten haben[3].

[1] Vgl. Musterbeispiele 6, 7 und 8.
[2] Vgl. Musterbeispiel 1.
[3] Vgl. Musterbeispiele 4 und 5.

Wichtig ist, daß das Arbeitsgerichtsgesetz einige Verfahrensgrundsätze aufstellt, welche zwingenden Rechtes sind, sofern nicht der Schiedsvertrag etwas anderes bestimmt. Diese Grundsätze sind folgende:

a) Nach § 93 Abs. 1 muß das Schiedsgericht, sofern es nicht für einen bestimmten Einzelfall vereinbart ist, aus „einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern" bestehen. Eine Abweichung hiervon ist also nur zulässig, wenn die zugrunde liegende Vereinbarung des Schiedsvertrages nur für einen „Einzelfall" gilt.

Für den Gütevertrag und Schiedsgutachtenvertrag gilt § 93 Abs. 1 nicht.

b) Nach § 94 regelt sich das Verfahren vor dem Schiedsrichter nach dessen freiem Ermessen, soweit der Schiedsvertrag oder das Gesetz nichts anderes bestimmt. Diese Vorschrift gilt auch für den Schiedsgutachtenvertrag.

c) Vor der Fällung des Schiedsspruches und des Schiedsgutachtens sind nach § 95 die Streitparteien mündlich anzuhören, soweit der Schiedsvertrag oder Schiedsgutachtenvertrag nichts anderes bestimmen. Dies ist besonders beachtenswert. Lassen die Verträge eine bloß schriftliche Anhörung nicht ausdrücklich zu, so würde das Fehlen einer mündlichen Verhandlung vor dem Schiedsgericht oder der Schiedsgutachterstelle die Unwirksamkeit des gesamten Verfahrens und des Schiedsspruches bzw. des Schiedsgutachtens zur Folge haben.

d) Die Prozeßvertretung vor dem Schiedsgericht und der Schiedsgutachterstelle regelt sich nach § 11 Abs. 1 ArbGG., also unter Ausschluß der Rechtsanwaltschaft, soweit der Schiedsvertrag oder der Schiedsgutachtenvertrag nichts anderes bestimmen (§ 95 Abs. 2 letzter Absatz).

e) Der Schiedsspruch und das Schiedsgutachten ergehen mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder, falls der Schiedsvertrag bzw. Schiedsgutachtenvertrag nichts anderes bestimmen (§ 98 ArbGG.).

f) Das Verfahren vor der Güteстelle regelt sich nach freiem Ermessen der Güteстelle, soweit der Gütevertrag nichts anderes bestimmt (§ 103 ArbGG.).

Für alle genannten Fälle gilt gemeinsam, daß die „Vertragsparteien" eine besondere abweichende Regelung ausdrücklich treffen müssen, wenn sie die gesetzliche Regelung ausschließen wollen. Praktisch bedeutsam dürfte dies besonders im Falle d sein, um Rechtsanwälte zur Vertretung zuzulassen, namentlich wenn dieselben bereits bei dem Abschluß der Schiedsvereinbarungen mitgewirkt haben.

6. Beendigung der Verträge.

Der Schiedsvertrag kann aus verschiedenen Gründen beendet werden. Zunächst kann durch gegenseitige Vereinbarung, die weder ausdrücklich

noch förmlich zu sein braucht, die Aufhebung erfolgen. Die Vereinbarung kann ferner durch Zeitablauf beendet werden, wenn sie entsprechend befristet war. Sie endet ferner durch Erledigung ihres Zweckes; z. B. endet ein Schiedsvertrag, der für einen Einzelfall vereinbart ist, durch Erlaß des Schiedsspruches des eingesetzten Schiedsgerichts.

Der Tod einer Partei hat die Aufhebung des Schiedsvertrages nur dann zur Folge, wenn aus seinem Inhalt hervorgeht, daß er auf die ursprünglichen Parteien beschränkt sein sollte. Dasselbe gilt vom Konkurse; §17 KO. ist nicht anwendbar.

Auch Beendigung durch Kündigung ist möglich, muß aber besonders vereinbart sein.

Was gilt insbesondere, wenn die Vereinbarung Inhalt eines Tarifvertrages war?

Die Beendigung des Tarifvertrages führt an und für sich noch nicht dazu, daß die in die Einzelarbeitsverträge als normativer Inhalt übergegangenen Schiedsvereinbarungen ebenfalls zum Fortfall kommen. Es bedarf vielmehr der Kündigung des Einzel-Arbeitsvertrages und eines Neuabschlusses ohne die Schiedsvereinbarung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die in der Schiedsvereinbarung vorgesehene Erledigung von Rechtsstreitigkeiten das Bestehen bestimmter Einrichtungen der Tarifgemeinschaften voraussetzt und diese Einrichtungen mit der Beendigung des Tarifvertrages gleichfalls fortfallen. Wenn also z. B. als Schiedsgericht eine Tarifkommission eingesetzt ist, die sich mit dem Tarifablauf auflöst, so wird auch die Schiedsvereinbarung des Einzel-Arbeitsvertrages gegenstandslos.

II. Die Zusammensetzung der zur Durchführung des Verfahrens berufenen Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle).

1. Grundlagen der Zusammensetzung.

Die Grundlage des gesamten Verfahrens in Schiedssachen bildet der zwischen den Vertragsparteien zustande gekommene Vertrag (Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag).

Der Vertrag ist sozusagen das Verfassungsgesetz für das sich anschließende Verfahren und von allen Beteiligten, besonders auch von den für die Durchführung berufenen Personen (Schiedsrichter, Mitglieder der Güteſtelle, Schiedsgutachter) ständig zu beachten.

Auch für die Zusammensetzung der zur Durchführung berufenen Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle) ist der Schiedsvertrag mit bindender Wirkung maßgeblich.

Wer ernennt die zur Durchführung berufenen Personen?

Gerade auch für die Ernennung der zur Durchführung berufenen Personen ist der Inhalt der Verträge bindend. Theoretisch sind hier nun mehrere Wege möglich.

a) Die Verträge können selbst die Ernennung vornehmen dergestalt, daß die berufenen Personen ihrer Individualität nach bestimmt im Vertrage bezeichnet werden. Dann sind die mit Namen genannten Personen die Mitglieder der in Tätigkeit tretenden Stelle. Wenn die Vertragsparteien diesen Weg wählen, so haben sie in der Auswahl und in der Zahl der zu bestellenden Personen freie Hand. Es gelten jedoch die in Ziffer 2 für den Ausschluß und die Ablehnung der zu Berufenden aufgeführten Einschränkungen. Darüber hinaus hat das Arbeitsgerichtsgesetz im § 93 Abs. 1 noch eine weitere Schranke gesetzt, die zwingendes Recht ist und durch Parteivereinbarung daher nicht geändert werden kann. Diese Schranke gilt aber nur für den Schiedsvertrag, also nicht für Güte- und Schiedsgutachtenverträge, ferner beim Schiedsvertrag auch nur dann, sofern das Schiedsgericht nicht für einen bestimmten „Einzelfall" vereinbart ist, also nur bei sogenannten „ständigen Schiedsgerichten" besteht die Schranke. Sie hat den Inhalt, daß ein ständiges Schiedsgericht aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen muß; außerdem können ihm Unparteiische angehören, d. h. also, daß das Gesetz für ständige Schiedsgerichte die paritätische Besetzung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verlangt. Bei Verletzung dieser Vorschrift ist der Schiedsvertrag und das gesamte Verfahren ungültig. Bei Hinzutritt von Unparteiischen (Personen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind) genügt selbstverständlich, daß die Zahl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich ist, während die Unparteiischen dann noch daneben besonders zählen.

Die individuelle Benennung der mitwirkenden Personen im Schiedsvertrage ist in vielen Fällen nicht sehr praktisch und wird im allgemeinen nur dann empfohlen werden können, wenn es sich um Einzelfälle handelt und der Zusammentritt der berufenen Stelle alsbald zu erwarten ist, also nicht damit zu rechnen ist, daß die Berufenen durch Krankheit, Tod oder sonstige Behinderungsgründe von der Mitwirkung abgehalten werden. Andernfalls erscheint es richtiger und zweckmäßiger, über die nähere Zusammensetzung der zur Mitwirkung berufenen Stelle nur Grundsätze aufzustellen, die Personen aber namentlich noch nicht zu bezeichnen.

b) Ein zweiter Weg zur Ernennung der Schiedsrichter usw. geht dahin, daß die zugrunde liegenden Verträge sich auf die Angabe der Grundsätze über die Art und Weise der Berufung der mitwirkenden Personen beschränken.

Beim Schiedsvertrag (anders bei Güte- und Schiedsgutachtenvertrag) ist es zulässig, daß über die Zusammensetzung des Schiedsgerichts über-

haupt keine besondere Regelung im Schiedsvertrage getroffen wird. Dann gilt § 93 Abs. 1: Jede Streitpartei hat einen Schiedsrichter zu ernennen, der Arbeitgeber einen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer. Die beiden Ernannten bilden dann allein das Schiedsgericht. In diesem Falle ist allerdings denkbar, daß die Abgabe eines Schiedsspruchs wegen Stimmengleichheit unmöglich wird mit der Folge des § 92 Abs. 3 AGG., daß eine schiedsgerichtliche Entscheidung des Rechtsstreits auf Grund des Schiedsvertrages dann ausgeschlossen bleibt und die Parteien nunmehr vor die staatlichen Arbeitsgerichte gehen müssen. Es empfiehlt sich daher wohl in der Regel, die Zusammensetzung des Schiedsgerichts nach Art und Weise im Schiedsvertrage selbst näher zu regeln[1].

Notwendig ist dies nach der ausdrücklichen Bestimmung der §§ 102 und 107, in jedem Falle für die Zusammensetzung der Güteſtellen und der Schiedsgutachterstellen. Fehlen hier entsprechende Grundsätze in den Verträgen, so sind die Verträge unvollständig und unwirksam.

In welcher Weise läßt sich die Art und Weise der Zusammensetzung der Stellen in den Verträgen grundsätzlich regeln?

Die Ernennung der berufenen Personen muß, wenn sie in den Verträgen selbst nicht namentlich erfolgt ist, auf andere Weise geschehen. Dies ist wiederum auf mehrfachen Wegen möglich.

a) Für Streitigkeiten aus tariflich bestimmten Arbeits- oder Lehrverhältnissen (§ 91 Abs. 1) kann der Vertrag (Tarifvertrag) anordnen, daß und in welcher Weise die Ernennung der Berufenen durch die Parteien des Tarifvertrages erfolgen soll.

b) In den gleichen Fällen (Tarifvertrag) und ferner in allen übrigen Fällen zulässiger Vereinbarungen (§ 91 Abs. 2 AGG.) kann die Ernennung der Berufenen auch den Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses durch den Vertrag übertragen und dafür Grundsätze aufgestellt werden.

c) In allen Fällen ferner ist es zulässig, daß auch Dritte die Ernennung der Berufenen vorzunehmen haben, so daß dann die Verträge hierüber entsprechende Grundsätze enthalten werden. Die Dritten können auch juristische Personen oder Behörden sein.

Wenn im Falle zu a das Schiedsgericht, die Güteſtelle oder Schiedsgutachterstelle nicht gebildet ist, und die den Parteien des Tarifvertrages vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, gesetzte Frist zur Bildung des Schiedsgerichts fruchtlos verstrichen ist, entfallen die Wirkungen des zugrunde liegenden Vertrages in bezug auf die zu bearbeitende Rechtsstreitigkeit (vgl. § 92 Abs. 1 Ziffer 2)[2].

Im Falle zu b gilt das Gleiche, wenn der Kläger der Pflicht, die Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen, nachgekommen ist, der Be-

[1] Vgl. Musterbeispiel 2. [2] Vgl. Musterbeispiel 10.

klagte aber die Ernennung nicht binnen einer Woche nach der Aufforderung des Klägers vorgenommen hat (vgl. § 92 Abs. 2 Ziffer 1)[1].

Im Falle zu c enthält das Arbeitsgerichtsgesetz keine ausdrückliche Regelung. Man wird hier davon auszugehen haben, daß Dritte, denen die Ernennung der zu Berufenden in den Verträgen überlassen worden ist, zur Ernennung nicht verpflichtet sind, also ein Zwang auf die Dritten nicht ausgeübt werden kann. Daher wird auch eine entsprechende Anwendung des § 92 Abs. 1 Ziffer 2 nicht angängig sein, also der Vorsitzende des Arbeitsgerichts dem Dritten eine Frist zur Bildung des Schiedsgerichts nicht setzen dürfen. Die Rechtslage ist vielmehr so, daß die Durchführung des Verfahrens unmöglich wird, wenn die Dritten der Ernennung nicht Folge geben. Damit entfällt dann ohne weiteres die Wirksamkeit des zugrunde liegenden Vertrages für den betroffenen Rechtsstreit.

Welche der bezeichneten Wege wählen zweckmäßig die Parteien?

Die Beantwortung dieser Frage wird immer von den Umständen des Falles abhängig sein. Eine für die meisten Fälle gangbare Regelung ist wohl die, daß in den Verträgen vorgesehen wird, daß jede der beteiligten Parteien eine Person paritätisch zu ernennen hat, daß bei Stimmengleichheit die beiden Ernannten einen unparteiischen Obmann zu wählen haben und für den Fall, daß sie sich auf den Obmann nicht einigen können, der Vorstand einer Behörde (z. B. der jeweilige Präsident des Oberlandesgerichts oder dessen Stellvertreter) den Obmann zu ernennen hat. Sind die Parteien des Tarifvertrages die Vertragsparteien, so ist eine Regelung auch dahin möglich, daß die Parteien des Tarifvertrages paritätische Listen aufstellen, aus denen dann die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses die paritätische Ernennung einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vornehmen können. Meistens sehen die Tarifverträge ständige Einrichtungen vor, deren Besetzung der Tarifvertrag selbst vorschreibt, in der Regel so, daß die beteiligten Verbände bzw. deren örtliche Vereinigungen die Beisitzer auswählen. In allen Fällen dürfte es sich empfehlen, in den Verträgen auch den Eintritt von Ersatzleuten für den Fortfall der zunächst Berufenen vorzusehen. Auch ist die Berufung eines „Unparteiischen" regelmäßig zweckmäßig, besonders in den Fällen, in denen ohne seine Berufung das Schiedsgericht mit gerader Zahl der Mitglieder besetzt und im Falle der Stimmengleichheit das Verfahren ergebnislos sein würde. Es empfiehlt sich, als „Unparteiischen" eine rechtskundige Person zu wählen. Nach § 100 AGG. unterliegt jeder Schiedsspruch der Aufhebung, der gegen „zwingende gesetzliche Vorschriften verstößt". Also ist Kenntnis dieser zwingenden

[1] Vgl. Musterbeispiel 9.

gesetzlichen Vorschriften notwendig, um die spätere Aufhebung zu vermeiden. Diese Rechtskenntnis wird in der Regel nur eine rechtsgelehrte Person besitzen.

2. Die berufenen Personen.

Nicht jede Person ist fähig, das Amt eines Schiedsrichters, Mitgliedes einer Gütestelle oder eines Schiedsgutachters zu übernehmen. Eine Reihe von Personen sind ausgeschlossen, andere dürfen abgelehnt werden.

a) Ausgeschlossen sind nach § 93 Abs. 1 Satz 2 Personen, denen die bürgerlichen Ehrenrechte oder die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter aberkannt sind. Unfähig sind ferner Personen, die geschäftsunfähig oder in ihrer Geschäftsfähigkeit beschränkt sind (ausgenommen Minderjährige, vgl. b). Es sind also Geisteskranke und Geistesschwache unfähig.

Ausgeschlossen ist selbstverständlich auch die Mitwirkung einer Partei oder des gesetzlichen Vertreters einer Partei; denn niemand kann in eigener Sache Richter sein. Zulässig ist dagegen auch die Mitwirkung einer juristischen Person oder einer Behörde. Die gesetzlichen Vertreter sind dann die wirklich tätig werdenden Personen. Wird eine Behörde oder Einrichtung vereinbart, so muß sie für den Fall „ständiger Schiedsgerichte" paritätisch besetzt sein. Beim Fortfall eines Mitgliedes tritt der bestimmungsmäßige Vertreter an seine Stelle (§ 93 Abs. 2 AGG.). Die Arbeitsgerichtsbehörden können als Schiedsgerichte nicht vereinbart werden. Das würde dem Sinne des Schiedswesens, die Arbeitsgerichtsbehörden auszuschließen, zuwiderlaufen. Außerdem steht entgegen, daß die Verordnung zur Entlastung der Gerichte (in der Fassung vom 13. Mai 1924) §§ 18ff. betr. Schiedsurteil im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht zur Anwendung kommen kann, wie sich aus § 46 Abs. 2 und § 64 Abs. 2 AGG. ergibt.

b) Abgelehnt werden dürfen Minderjährige, Taube und Stumme. Außerdem können Mitglieder unter denselben Voraussetzungen abgelehnt werden, die zur Ablehnung eines Richters berechtigen (§ 93 Abs. 3). Über die Ablehnung beschließt die Kammer des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre. Vor dem Beschlusse sind die Streitparteien und das abgelehnte Mitglied zu hören. Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts entscheidet, ob sie mündlich oder schriftlich zu hören sind. Die mündliche Anhörung erfolgt vor der Kammer des Arbeitsgerichts. Gegen den Beschluß findet kein Rechtsmittel statt (§ 93 Abs. 4). Über die Gründe, die zur Ablehnung eines Richters führen können, vergleiche §§ 41—43 ZPO.[1].

[1] Vgl. Musterbeispiel 13.

3. Das Verfahren bei der Einberufung.

Der Ernennung der berufenen Personen geht zweckmäßig eine Anfrage voraus, ob sie zur Übernahme des ihnen angetragenen Amtes bereit sein werden. Dies gilt, gleichgültig welcher der verschiedenen Wege der Ernennung, wie sie oben unter 1. gekennzeichnet sind, beschritten wird. Die Antwort auf die Anfrage wird in der Regel keine bindende Wirkung in sich schließen, sondern nur bedeuten, daß der Befragte für den vorkommenden Fall zur Übernahme bereit ist, aber sich die endgültige Entschließung bei der Einberufung vorbehält.

Wie regelt sich die Ernennung selbst?

Die „Ernennung" ist, wie besonders betont werden muß, eine Handlung der Parteien oder des damit betrauten Dritten, die zunächst nur Wirkung für die beteiligten Parteien ausübt, dagegen nicht gegenüber den durch die Ernennung berufenen Personen. Die „Ernennung" ist also sozusagen ein innerer Akt, der nach außen dem Ernannten gegenüber nicht in Wirkung tritt. Sie ist die Auswahl der mitwirkenden Personen durch den Ernennenden. Durch die Anzeige der Ernennung an die gegnerische Partei oder (für den Fall, daß ein Dritter ernennt) an beide Parteien, wird die Ernennung unwiderruflich und wirksam, aber auch nur im Innenverhältnis der Parteien, also auch jetzt noch ohne Wirkung dem Ernannten gegenüber. Über die Unwiderruflichkeit der Ernennung nach erfolgter Anzeige sagt das Arbeitsgerichtsgesetz nichts Näheres, aber aus allgemeinen Grundsätzen muß hier entsprechend die Regelung des § 1030 ZPO. gelten. Die Anzeige erfolgt an die Gegenpartei oder an beide Parteien, ohne daß der Ernannte selbst davon Kenntnis zu bekommen braucht.

Wie regeln sich die Beziehungen dem Ernannten gegenüber?

Völlig von der „Ernennung" und deren Anzeige an die Parteien zu unterscheiden ist die nun nach der Ernennung erfolgende Benachrichtigung des Ernannten. Diese Nachricht betrifft nicht mehr den inneren Hergang zwischen den Parteien, sondern ihr Außenverhältnis zu dem Ernannten. Die Benachrichtigung schließt das Angebot an den Berufenen in sich, das ihm angetragene Amt zu übernehmen. Sie ist also Vertragsofferte an den Berufenen, ausgehend je nachdem von der einen oder von beiden Parteien. Lehnt jetzt der Berufene ab, so ist ein Vertrag mit dem Berufenen nicht zustande gekommen. Die Bildung des Schiedsgerichts ist also dann vorläufig gehindert, und der weitere Verlauf hängt davon ab, ob der Schiedsvertrag die Möglichkeit der Berufung von Ersatzleuten vorsieht. Nimmt dagegen der Berufene das ihm angebotene Amt an, so tritt er nunmehr in Vertragsbeziehungen zu den Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses. Diese Beziehung besteht, wie notwendig hervor-

gehoben werden muß, zu beiden Parteien, gleichgültig, ob nur eine oder beide Parteien dem Berufenen den Vertragsschluß angeboten haben. Es folgt dies aus dem Wesen der Tätigkeit des Berufenen, der über den Parteien steht und daher begrifflich nur für beide Parteien seine Tätigkeit entfalten kann.

4. Rechtsstellung der berufenen Personen.

Die so notwendig und begrifflich beiden Streitparteien gegenüber völlig gleiche Rechtsstellung der berufenen Personen begründet für diese verschiedene Pflichten, je nachdem die Berufenen zu Schiedsrichtern, zu Mitgliedern einer Güteſtelle oder zu Schiedsgutachtern bestellt worden sind. Entsprechend der unterschiedlichen Natur der drei möglichen Arten einer Schiedsvereinbarung (Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) ist auch der Pflichtenkreis der Berufenen verschieden. Für alle drei Fälle gelten nun aber gewisse allgemeine Grundsätze. Die Verträge mit den Berufenen sind Verträge eigener Art (sui generis) dem Dienstvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches ähnlich, aber nicht gleichzustellen; denn es fehlt die Abhängigkeit vom Dienstherrn, da die Tätigkeit der Berufenen notwendig unabhängig erfolgt, entsprechend der richterähnlichen Stellung der Berufenen.

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Berufenen ergibt sich aus §§ 334—336 RStGB.

Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit folgt aus dem dienstvertragsähnlichen Rechtsverhältnis, wonach die Berufenen zur Durchführung des Verfahrens verpflichtet sind. Eine Verletzung der Pflichten zieht nach allgemeinen Grundsätzen Schadensersatzpflicht nach sich.

Was gilt für das Honorar der Berufenen?

Eine Gegenleistung für die Tätigkeit der Berufenen ist nicht begrifflich notwendig. Die Tätigkeit kann unentgeltlich übernommen werden. Wird nichts besonders vereinbart, so wird der Grundsatz des § 612 BGB. entsprechend angewandt werden dürfen. Eine Vergütung gilt dann als stillschweigend vereinbart, wenn die Leistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das wird in der Regel bejaht werden müssen. Die Höhe der Vergütung ist, falls nicht vereinbart, in üblicher Weise zu bemessen.

In jeder Beziehung zweckmäßig ist natürlich eine besondere Vereinbarung über die Honorarfrage. Zweckmäßig werden in einer solchen Vereinbarung geregelt, wer von den Parteien die Vergütung zu leisten hat (im Zweifel werden beide gesamtschuldnerisch verpflichtet sein) und in welcher Höhe die Vergütung zu gewähren ist. Hier empfiehlt es sich manchmal nicht, eine feste Summe zu vereinbaren, sondern gewisse Sätze je nach Art und Dauer der Tätigkeit festzulegen. Die Bestimmung des

Honorars kann auch dem Schiedsgericht selbst als Vertrauenssache übertragen werden. Zur Gültigkeit wird aber eine ausdrückliche, von beiden Parteien ausgehende Übertragung notwendig sein, um beide Parteien zu verpflichten.

Wie beendigen sich die Verträge mit den Berufenen?

Die natürliche Beendigung erfolgt durch Erfüllung der übertragenen Tätigkeit, also durch Abgabe des Schiedsspruches, Durchführung der Einigungsverhandlung oder Erstattung des Schiedsgutachtens. Einseitiger Widerruf durch eine Partei ist unzulässig, weil mit dem Wesen der den beiden Parteien übergeordneten Stellung nicht verträglich. Beendigung des zugrunde liegenden Schiedsvertrages, Gütevertrages und Schiedsgutachtenvertrages beendet auch die Verträge mit den Berufenen, weil dadurch die Grundlage jeden Verfahrens entzogen ist. Ob die Berufenen in diesem Falle Anspruch auf Honorar haben, hängt von der hierüber getroffenen Vereinbarung ab. Unter Umständen kann ein anteiliges Honorar für die bisherige Tätigkeit fällig sein.

Tod oder sonstige Behinderung des Berufenen beendigt den Vertrag aus dem Gesichtspunkte der Unmöglichkeit. Tod der Streitpartei führt nur dann die Beendigung herbei, wenn eine Rechtsnachfolge hinsichtlich der Verträge ausgeschlossen worden ist.

III. Die Durchführung des Verfahrens.

1. Der Zusammentritt der Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle).

Sobald die „Ernennung" der zur Durchführung des Verfahrens berufenen Personen erfolgt ist und hiernach diese Personen die ihnen angetragene „Berufung" angenommen haben, sind die Grundlagen des nunmehr beginnenden eigentlichen Verfahrens vorhanden. Das Verfahren beginnt nunmehr mit dem Zusammentritt der berufenen Stelle, d. h. mit der Konstituierung des Schiedsgerichts, der Güteſtelle oder der Schiedsgutachterstelle. Dieser Zusammentritt hat beschleunigt zu erfolgen; denn der allgemeine im § 9 Abs. 3 AGG. aufgestellte Grundsatz, daß das arbeitsgerichtliche Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen ist, muß auch entsprechend für das Schiedswesen in Arbeitssachen gelten. Wenn die Stelle die Durchführung des Verfahrens verzögert, so kann ihr vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts eine Frist zur Durchführung des Verfahrens gesetzt werden[1]. Ist die Frist fruchtlos verstrichen, so gilt das Verfahren als beendet und die staatlichen Arbeitsgerichte sind dann allein zur Entscheidung befugt (§ 92 Abs. 1 Ziffer 3, Abs. 3 AGG.).

[1] Vgl. Musterbeispiel 11.

Die berufenen Personen können sich schadensersatzpflichtig machen. Sie werden sich also unverzüglich miteinander in Verbindung zu setzen haben, um das Verfahren in Gang zu bringen. Die Verbindung kann schriftlich oder mündlich aufgenommen werden, zweckentsprechend ist der persönliche Zusammentritt. Besteht die Stelle aus mehreren Personen, so ist die Wahl eines „Verhandlungsleiters" (Obmann) nicht zu umgehen; denn das Verfahren ist nur zu fördern, wenn es in einer Hand ruht. Der erfolgte Zusammentritt wird zweckmäßig den beteiligten Parteien bekanntgegeben mit der Aufforderung, etwaige Einwendungen gegen die Besetzung der Stelle und die Zulässigkeit des Verfahrens alsbald zu erheben. Dabei ist zu beachten, daß die Parteien die von ihnen selbst ernannten Personen nicht mehr ablehnen können, wenn die Ernennung in Kenntnis eines etwa bestehenden Ablehnungsgrundes erfolgt ist.

Welche Prüfung hat nun die zusammengetretene Stelle vorzunehmen?

Die zur Durchführung des Verfahrens berufene Stelle (Schiedsgericht, Güteſtelle, Schiedsgutachterstelle) muß sich darüber im klaren sein, daß das Verfahren nur dann wirksam ist und zu einer wirksamen Entscheidung führen kann, wenn die Voraussetzungen ihres Tätigwerdens in gültiger Weise vorliegen. Es ist zwar an sich denkbar und zulässig, daß die berufene Stelle das Verfahren auch durchführt, wenn es zweifelhaft ist, ob die notwendigen Voraussetzungen des Verfahrens vorliegen, die berufene Stelle aber der Ansicht ist, tätig werden zu dürfen. In diesem Falle steht aber das ganze Verfahren und auch die etwa ergehende Entscheidung auf schwankender Grundlage. Die Parteien können durch Anrufung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden im Wege einer Feststellungsklage nachprüfen lassen, ob das Verfahren zulässig ist, oder im Wege einer Aufhebungsklage die Aufhebung des Schiedsspruchs herbeizuführen versuchen. Um nun unzulässige und daher unwirksame Verfahren nicht in die Wege zu leiten, ist eine eingehende Prüfung der notwendigen Voraussetzungen durch die berufene Stelle angezeigt.

Es fragt sich, worauf sich die Prüfung zu erstrecken hat.

a) Zunächst ist zu prüfen, ob eine Vereinbarung zugrunde liegt, d. h. ob ein „ausdrücklich" vereinbarter Schiedsvertrag, Gütevertrag oder Schiedsgutachtenvertrag besteht. Die Berufenen werden sich also den zugrunde liegenden Vertrag vorlegen lassen müssen. Falls er nur mündlich abgeschlossen worden ist (was zulässig ist, sofern es sich nicht um einen Tarifvertrag handelt), wird zweckmäßig die schriftliche Fixierung seines Inhalts vorgenommen.

b) Weiter ist zu prüfen, ob diese Vereinbarung zulässig war. In dieser Beziehung kann auf Teil A, 4a und Teil B, 1, 2 und 3 des Leitfadens verwiesen werden. Danach ist nachzuprüfen, ob sich die zugrunde liegende Vereinbarung inhaltlich auf die drei allein möglichen Arten

(Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) bezieht, ferner ob sie sich sachlich auf solche bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten beschränkt, die nach § 2 Nr. 1—4 mit der näheren Einschränkung des § 91 ArbGG. vor die Arbeitsgerichtsbehörden gehören würden, und schließlich, ob sie von den allein nach § 91 ArbGG. zum Abschluß berechtigten Personen getroffen ist.

c) Sodann ist zu prüfen, ob die mitwirkenden Personen den Vorschriften des Schiedsvertrages entsprechend richtig „ernannt" und nicht etwa von der Mitwirkung ausgeschlossen oder abgelehnt sind.

d) Diesen allgemeinen Prüfungen schließt sich noch die weitere besondere Prüfung an, ob gerade der zur Bearbeitung überwiesene Streitfall auch unter den grundlegenden Vertrag fällt.

e) Schließlich haben die berufenen Personen sich darüber Gewißheit zu verschaffen, nach welchen Verfahrensgrundsätzen sie das Verfahren durchzuführen haben, d. h. ob und welche Verfahrensregeln der zugrunde liegende Vertrag für die Durchführung aufgestellt hat oder ob sie selbst solche Grundsätze aufstellen sollen oder wollen.

Was ist vor Beginn des Verfahrens noch durch die berufene Stelle zu regeln?

Sobald die Berufenen die soeben angegebenen Punkte eingehend geprüft und die Zulässigkeit des Verfahrens bejaht haben, einigen sie sich zweckmäßig über den Gang des Verfahrens. Soweit nicht die gesetzlichen Bestimmungen eingreifen oder der Schiedsvertrag selbst Vorschriften enthält, kommt unter Umständen in Frage, die Verfahrensgrundsätze näher festzulegen (vgl. hierzu die folgende Nr. 2)[1].

In diesem Zeitpunkt ist es auch am Platze, die etwa noch nicht geregelte Honorarfrage zu bedenken und einer Lösung zuzuführen, indem die Vertragsparteien zu einer entsprechenden Vereinbarung mit den berufenen Personen geführt werden. Falls das Honorar abredegemäß zu dem Streitwert in Beziehung gebracht werden soll, ist auch klarzustellen, von welchem Streitwert ausgegangen werden soll.

2. Die Verfahrensgrundsätze.

Der Gang des Verfahrens wird beherrscht durch die hierüber geltenden Grundsätze. Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält hier nur sehr wenige Bestimmungen zwingenden Charakters. Das entspricht dem Bestreben des Gesetzes, ein möglichst formfreies, durch prozessuale Fesseln nicht gebundenes Verfahren zu schaffen. Diese wenigen Bestimmungen des Gesetzes können durch Vorschriften des zugrunde liegenden Vertrages

[1] Vgl. Musterbeispiel 12.

(Schiedsvertrag, Gütevertrag, Schiedsgutachtenvertrag) ergänzt, teilweise auch abgeändert werden. Soweit dann noch Raum ist, kann schließlich die berufene Stelle von sich aus noch Verfahrensgrundsätze aufstellen. Danach ergibt sich, daß drei Gruppen von Verfahrensbestimmungen wirksam sein können, gesetzliche, vertragliche und von der berufenen Stelle angeordnete. Die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen schließen die übrigen aus, die vertraglichen gehen den von der berufenen Stelle angeordneten vor. Eine Verletzung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, soweit sie zwingend und wesentlich sind, würde ein unwirksames Verfahren herbeiführen. Die Verletzung der von der berufenen Stelle angeordneten Grundsätze dagegen führt nur dann zur Unwirksamkeit des Verfahrens, wenn etwa der das gesamte Verfahren beherrschende Grundsatz des rechtlichen Gehörs dadurch verletzt werden würde. Ein Fall dieser Art würde z. B. vorliegen, wenn ein Schiedsgericht mündliche Verhandlung angeordnet hat, obschon der Schiedsvertrag auch die schriftliche Anhörung der Parteien zuläßt. Weicht dann das Schiedsgericht von seiner eigenen Anordnung ab, indem es ohne mündliche Verhandlung entscheidet, so würde der Schiedsspruch unwirksam, wenn die Parteien zum mindesten nicht schriftlich ausreichend gehört worden sind.

Bei der jetzt folgenden Erörterung ist zweckmäßig zwischen dem Güteverfahren einerseits, dem schiedsrichterlichen und schiedsgutachterlichen Verfahren andererseits zu unterscheiden. Der Unterschied ist bedingt durch die Eigenarten der drei Verfahren.

Welche Verfahrensgrundsätze gelten für das Güteverfahren?

Das Güteverfahren ist seiner Natur nach in jeder Beziehung möglichst formlos zu gestalten. Das Arbeitsgerichtsgesetz hat dem Rechnung getragen, indem es im § 103 über das Verfahren nur sagt: „Das Verfahren vor der Gütestelle findet nur statt, wenn die Streitparteien persönlich vor ihr erscheinen. Es wird nach dem freien Ermessen der Gütestelle geregelt, soweit der Gütevertrag nichts anderes bestimmt." In der Tat müssen diese Bestimmungen als voll ausreichend erscheinen. Auch kann kaum empfohlen werden, daß im Gütevertrag noch besondere Grundsätze des Verfahrens bestimmt werden. Es genügt eben, wenn die Streitparteien persönlich vor der Gütestelle sich einfinden. Alle übrigen Anordnungen mögen der Gütestelle selbst oder deren Verhandlungsleiter vorbehalten bleiben. Es wird nur selten angezeigt erscheinen, daß die Gütestelle vor Beginn des Verfahrens ihre Verfahrensgrundsätze aufstellt und den Parteien mitteilt. Was die Gütestelle in dieser Richtung beabsichtigt, kann erforderlichenfalls in der ja zwingend vorgeschriebenen Verhandlung vor der Gütestelle den Parteien mitgeteilt werden.

Welche Verfahrensgrundsätze gelten für das schiedsrichterliche und schiedsgutachterliche Verfahren?

Das Arbeitsgerichtsgesetz hat hier Vorschriften in den §§ 94—96 für das schiedsrichterliche Verfahren aufgestellt. Diese Vorschriften gelten nach § 107 AGG. entsprechend auch für das Verfahren vor der Schiedsgutachterstelle.

a) Zwingende gesetzliche Vorschriften sind, wie schon erwähnt, nur in beschränktem Umfange vom Gesetze gegeben. Der wichtigste Satz geht dahin, daß vor der Fällung des Schiedsspruchs (Schiedsgutachten) die Streitparteien zu hören sind. Damit ist der alle Verfahren beherrschende Grundsatz betont, daß jeder Partei rechtliches Gehör verschafft werden muß. Es genügt hier unter Umständen einmaliges Anhören. Es kommt dies aber auf den Einzelfall an, ob nicht wiederholte Anhörung erforderlich wird. Jedenfalls muß der gesamte Prozeßstoff, soweit er überhaupt Erheblichkeit haben kann, beiden Parteien bekanntgemacht werden und ihnen Gelegenheit gegeben sein, sich darauf zu äußern.

Die Anhörung erfolgt, soweit der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt, mündlich. Die Parteien haben persönlich zu erscheinen oder sich durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Bevollmächtigten vertreten zu lassen. Die Vollmachtsurkunde ist stempelfrei. Ihre Beglaubigung kann nicht verlangt werden (§§ 95 Abs. 2 Satz 1—4). „Die Bevollmächtigten müssen den Vorschriften des § 11 Abs. 1 AGG. entsprechen, soweit der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt." Es sind also Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, ausgeschlossen, und ausnahmsweise sind nur Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen unter den besonderen Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 zweiter Halbsatz zugelassen. Im übrigen kann natürlich jede beliebige Person mit der Vertretung beauftragt werden.

§ 95 Abs. 3 AGG. hebt noch besonders hervor, daß „der Pflicht zur Anhörung genügt ist, wenn eine Partei in der Verhandlung unentschuldigt ausbleibt oder sich trotz Aufforderung nicht geäußert hat". Es besteht also Anhörungszwang, aber nicht Äußerungszwang. Daraus ist auch abzuleiten, daß ein Versäumnisverfahren vor dem Schiedsgericht oder der Schiedsgutachterstelle gesetzlich ausgeschlossen ist. Beim Versäumnis wird vielmehr eine Sachentscheidung auf Grundlage des Verfahrensergebnisses gefällt.

Der Grundsatz des Gesetzes, daß das Schiedsgericht und die Schiedsgutachterstelle einen Zwang nicht ausüben können, gilt nicht nur hinsichtlich der Parteien, sondern auch für das gesamte übrige Verfahren. Der Zwang gehört zur Ausübung der Staatshoheit und bleibt den staatlichen Gerichten vorbehalten, muß also notwendig den privaten Schiedsstellen fehlen. So erklärt sich auch die zwingende Bestimmung des § 96 AGG. Danach kann das Schiedsgericht (Schiedsgutachtenstelle) Beweise

nur erheben, soweit die Beweismittel ihm zur Verfügung gestellt werden. Zeugen und Sachverständige kann es nicht beeidigen, eidesstattliche Versicherungen nicht verlangen oder entgegennehmen.

Was für eine Beweisaufnahme im einzelnen gilt, wird unter Nr. 4 noch dargestellt werden.

b) Im Schiedsvertrag (oder Schiedsgutachtenvertrag) können noch weitere Verfahrensgrundsätze aufgestellt werden. Zu betonen ist, daß nur die Parteien des Vertrages hierzu befugt sind. In den Fällen des § 91 Abs. 1 AGG., in denen die vertragschließenden Tarifparteien nicht identisch sind mit den Streitparteien des späteren schiedsrichterlichen oder schiedsgutachterlichen Verfahrens, können daher nur die Tarifparteien, aber nicht die Streitparteien, Verfahrensgrundsätze geben.

Es fragt sich nun, inwieweit die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen sollen. Zwingend notwendig ist die Aufstellung von Grundsätzen nur insoweit, als die Parteien bestimmen wollen, daß die Anhörung der Streitparteien auch schriftlich genügen soll, und als abweichend von der Vorschrift des § 11 Abs. 1 AGG. auch Rechtsanwälte oder Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Bevollmächtigte auftreten dürfen; denn wenn hier eine Bestimmung des Schiedsvertrages (Schiedsgutachtenvertrages) fehlen würde, so würde die gegenteilige gesetzliche Regelung zwingend und unabänderlich eingreifen. Ob in den beiden genannten Punkten, schriftliche Anhörung der Parteien, Zulassung von Rechtsanwälten und Prozeßagenten, eine Änderung im Schiedsvertrage (Schiedsgutachtenvertrage) vorgenommen werden soll, haben also die Vertragsschließenden immer zu erwägen und dann in geeignet erscheinenden Fällen vorzunehmen[1].

Im übrigen dagegen sind die Vertragsparteien vollständig in ihren Entschließungen frei. Handelt es sich um einen „Einzelfall", für den allein das Schiedsgericht oder die Schiedsgutachterstelle tätig werden soll, so wird im allgemeinen kaum das Bedürfnis bestehen, Verfahrensgrundsätze im Schiedsvertrag oder Schiedsgutachtenvertrag aufzustellen. Es kann dann dem Schiedsgericht oder der Schiedsgutachterstelle selbst überlassen bleiben, wie das Verfahren geregelt werden soll. Handelt es sich dagegen um ständige Einrichtungen, so ist die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen schon eher gerechtfertigt. Durch deren Veröffentlichung, z. B. im Tarifvertrage oder einer ihr anliegenden Verfahrensordnung, sind dann alle Streitparteien schon im voraus in der Lage zu wissen, nach welchen Grundsätzen das Verfahren durchgeführt werden wird (wie bereits unter B I 5 vermerkt ist). Anzuraten ist aber hier eine möglichste Beschränkung auf nur wenige Verfahrenspunkte, um nicht dem Verfahren unnötige Fesseln anzulegen.

---

[1] Vgl. Musterbeispiel 3.

c) Soweit das Gesetz und der Schiedsvertrag (Schiedsgutachtenvertrag) nicht eingreifen, kann das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) das Verfahren nach freiem Ermessen regeln (§ 94 AGG.). Auch hier gilt, daß möglichste Beschränkung das richtige ist. In vielen Fällen wird es einer vorherigen Festlegung und Bekanntgabe der Grundsätze an die Streitparteien nicht bedürfen. Dann ist es Aufgabe des Verhandlungsleiters, beim Fortschreiten des Verfahrens die nötigen Anweisungen und Mitteilungen zu geben. Entschließt sich das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) zur Festlegung von Grundsätzen (was bei häufigerer wiederholter Tätigkeit im Falle eines ständigen Schiedsgerichts zu erwägen ist), so wird in der Regel eine einfache Verfahrensordnung genügen.

Inhaltlich wird sich die Verfahrensordnung, gleichgültig ob sie im Schiedsvertrag (z. B. Tarifvertrag) durch die Vertragsparteien oder erst durch das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) aufgestellt wird, zweckmäßig zu beziehen haben auf die dem Verhandlungsleiter (Obmann) überwiesenen Aufgaben, auf die Vorbereitung des Schiedsspruchs durch Schriftwechsel und Auflagen an die Parteien, auf Fristen zur Abgabe von Erklärungen usw., auf Vorschriften für die mündliche Verhandlung, auf die Form und Zahl der einzureichenden Schriftsätze, auf Ladungen, Kostenvorschriften, Beratung, Abstimmung, Öffentlichkeit, Instanzenzug usw.

Möglich ist auch die Regelung, daß der Antragsteller (Kläger) Kostenvorschuß leisten muß, bzw. die Einleitung des Verfahrens von dem Nachweis der Bezahlung des Kostenvorschusses abhängig gemacht wird. Hierbei wird auch des Falles gedacht werden müssen, daß arme Parteien (vgl. § 114 ZPO.) vom Vorschuß befreit bleiben. Besteht solche Befreiung für arme Parteien nicht, so würde die arme Partei trotz des Schiedsvertrages die staatlichen Arbeitsgerichte anrufen dürfen, die ihr das Armenrecht nötigenfalls verleihen. Die Einrede des Schiedsvertrages kann vom Gegner dann nicht erhoben werden, da sonst die arme Partei rechtlos würde.

3. Gang des Verfahrens.

Das Güteverfahren verläuft regelmäßig formlos. Die Parteien müssen persönlich vor der Gütestelle erscheinen. Über die Art und Weise der Versuche, eine Einigung herbeizuführen, soll hier nichts weiter gesagt werden. Es ist das ganz vom Einzelfalle abhängig.

Anders liegt die Sache bei den schiedsrichterlichen und schiedsgutachterlichen Verfahren. Die folgenden Bemerkungen beziehen sich nur auf diese beiden Verfahrensarten.

Wer ist am Verfahren beteiligt?

Nur die Streitparteien selbst sind in dem Verfahren zugelassen, d. h. also „die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses". In den Fällen

des § 91 Abs. 1 AGG. können also niemals die Tarifparteien, sondern nur die Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses Parteien des Verfahrens werden. Ausgeschlossen ist auch Auftritt anderer Personen im Wege der Haupt- oder Nebenintervention. Die Streitparteien selbst müssen partei- und prozeßfähig sein. Dabei ist zu beachten, daß § 10 AGG. die Parteifähigkeit über die Bestimmungen der Zivilprozeßordnung (§ 50ff.) hinaus auch wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern, und in den Fällen des § 2 Nr. 4 auch der Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes verliehen hat.

Was dient zur Einleitung und Vorbereitung des Verfahrens?

Ist das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) bereits zusammengetreten, z. B. bei ständigen Tarifschiedsgerichten, so wird ein Antrag der betreibenden Streitpartei das Verfahren einleiten. Im schiedsrichterlichen Verfahren ist der Antrag als Klage beim Schiedsgericht einzureichen[1]. Im schiedsgutachterlichen Verfahren geht der Antrag auf Abgabe eines Schiedsgutachtens. Ist die zur Entscheidung berufene Stelle noch nicht zusammengetreten, so muß die betreibende Streitpartei das hierzu Erforderliche (Ernennung usw.) erst vornehmen, bevor sie die entsprechenden Anträge stellen kann. Hinsichtlich der Unterbrechung der Verjährung oder der Ersitzung gelten hier die besonderen Bestimmungen der §§ 220, 941 BGB.

Sobald das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) sich konstituiert hat und der Verhandlungsleiter (Obmann) bestimmt ist, hat dieser zur Vorbereitung des Verfahrens in Tätigkeit zu treten. Er wird also die etwa aufgestellten Verfahrensgrundsätze den beiden Parteien übersenden, oder aber von sich aus angeben, ob, in welcher Form und in welcher Zahl die Parteien schriftliche Erklärungen abgeben sollen. Dies erübrigt sich natürlich, falls die Verfahrensgrundsätze den Beteiligten bekannt sind, z. B. durch Tarifvertrag oder durch eine ihm anhängende Verfahrensordnung. Die bereits eingereichte Klageschrift oder den Schiedsgutachtenantrag hat der Verhandlungsleiter dem Gegner zu übersenden mit der Aufforderung, etwaige Einwendungen binnen einer zu bestimmenden Frist schriftsätzlich zu erheben. Zur zweckentsprechenden Vorbereitung gehört es auch unter Umständen, daß der Verhandlungsleiter diejenigen Punkte bezeichnet, auf welche eine Äußerung der Parteien noch erwünscht ist, damit der Sach- und Streitstoff möglichst beschleunigt und sachgemäß ergänzt und aufgeklärt wird[2].

Als Grundsatz wird gelten dürfen, daß der gesamte Schriftverkehr durch die Hand des Verhandlungsleiters bzw. der Geschäftsstelle des Schiedsgerichts (Schiedsgutachterstelle) zu gehen hat. Der Verhandlungs-

[1] Vgl. Musterbeispiel 14. [2] Vgl. Musterbeispiel 15.

leiter hat dafür zu sorgen, daß die Parteien oder deren Bevollmächtigte gegebenenfalls auch die übrigen Mitglieder des Schiedsgerichts (Schiedsgutachterstelle), alle Schriftsätze rechtzeitig erhalten. Dabei ist Wert darauf zu legen, daß die Übersendung der Schriftsätze und der Verfügungen des Verhandlungsleiters an die Parteien gesichert wird. Am besten ist hier die Benutzung eingeschriebener Briefe gegen Rückscheine, durch welche der Nachweis der Zustellung erbracht werden kann.

Die Klage selbst muß einen bestimmten Antrag enthalten. Dazu bedarf es einer Begründung, erforderlichenfalls mit der Angabe der Beweismittel (Zeugen, Sachverständige, Urkunden, Augenschein). Die Klageschrift ist von der Partei zu unterschreiben, und Vollmacht ist beizulegen, soweit die Unterschrift von einem Vertreter herrührt. Für den Antrag auf Abgabe eines Schiedsgutachtens wird Entsprechendes gelten können. Im Antrage sind diejenigen Tatfragen zu bezeichnen, über welche das Schiedsgutachten erwünscht wird[1].

Der Verhandlungsleiter hat dann auf rechtzeitige Abgabe von Gegenerklärungen[1] und evtl. von Repliken der beantragenden Partei usw. hinzuwirken, bis er der Meinung ist, eine Entscheidung durch das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) sei hinreichend vorbereitet. Anlegung von Akten entspricht meist einem Bedürfnisse.

Wie läuft das Verfahren nun weiter?

Ist so die Vorbereitung beendet, so ist das weitere Verfahren davon abhängig, ob mündliche Anhörung vorgeschrieben oder angezeigt ist, oder ob der Fall sich dazu eignet, auch nach bloßer schriftlicher Anhörung entschieden zu werden. Der Verhandlungsleiter wird sich in diesem Zeitpunkt des Verfahrens zweckmäßig mit den übrigen Mitgliedern des Schiedsgerichts (Schiedsgutachterstelle) in Verbindung setzen, und unter Umständen ist eine interne Beratung angezeigt, wie nun weiter zu verfahren ist. Ein etwa ergehender Beschluß kann auf weitere Aufklärung der Sache unter Angabe der noch zu ergänzenden Einzelpunkte, oder auf Erhebung von Beweisen, oder auf Anberaumung der mündlichen Verhandlung lauten[2]. Ist die Sache spruchreif, ohne daß es einer mündlichen Anhörung noch bedarf, so kann jetzt schon der Schiedsspruch (Schiedsgutachten) ergehen.

Was gilt über die mündliche Verhandlung?

Grundsätzlich sollte nie ohne mündliche Verhandlung entschieden und nur ganz ausnahmsweise hier von diesem Grundsatze abgewichen werden. Denn gerade die mündliche Verhandlung ist hervorragend geeignet, alle Unklarheiten schnell zu beseitigen und das Wesentliche des Rechtsstreites zutage zu fördern. Häufig wird sogar ein vorbereitender Schriftwechsel

[1] Vgl. Musterbeispiel 16. [2] Vgl. Musterbeispiel 17.

dadurch überflüssig, regelmäßig aber eingeschränkt werden können, weil damit zu rechnen ist, daß in der mündlichen Verhandlung eine schnelle und sachgemäße Klärung erzielt werden kann. Wie die mündliche Verhandlung zu verlaufen hat, ist wieder Sache des Einzelfalles. Zur mündlichen Verhandlung muß rechtzeitig Ladung ergehen. Das Ergebnis der mündlichen Verhandlung wird zweckmäßig in einem Protokoll niedergelegt. Das Gesetz schreibt Protokollführung nicht vor, doch ist sie kaum entbehrlich, damit die wesentlichen Verfahrensvorgänge ein für allemal festgelegt werden und einer etwaigen späteren Nachprüfung durch die Arbeitsgerichtsbehörden zugängig sind[1].

4. Beweisaufnahme.

Das gesamte Verfahren bis zur Abgabe des Schiedsspruchs oder Schiedsgutachtens hat das Ziel, den zur Beurteilung gestellten Sachverhalt klarzulegen. Also in tatsächlicher Beziehung sollen die zu beurteilenden Vorgänge von beiden Parteien vorgetragen und eventuell durch Beweisaufnahmen klargestellt werden. In der dann folgenden Beratung der Sache kommen die rechtlichen Gesichtspunkte zur Beurteilung der tatsächlichen Vorgänge zur Sprache. Den Parteien ist es natürlich unbenommen, und häufig ist es sogar erwünscht, auch die rechtlichen Gesichtspunkte von sich aus zum Vortrage zu bringen. Es darf aber nie übersehen werden, daß das Wesentliche des Verfahrens bis zur Beratung die Aufklärung des tatsächlichen Sachverhaltes bleibt. Die Schiedsrichter (Schiedsgutachter) verfahren zweckmäßig so, daß sie sich die Fragen vorlegen:

a) Welcher Sachverhalt ist vom Kläger vorgetragen?

b) Was ist davon rechtserheblich, d. h. welche Tatsachen können zur Rechtfertigung des vom Kläger gestellten Antrages dienen?

c) Welche Tatsachen dieses Sachverhalts, soweit rechtserheblich, bestreitet der Beklagte?

d) Welche Gegendarstellung gibt der Beklagte?

e) Wie weit ist diese Gegendarstellung rechtserheblich?

f) Welche vom Beklagten vorgebrachten Tatsachen, soweit rechtserheblich, bestreitet wiederum der Kläger?

Bei einer so vorgenommenen Prüfung ergibt sich, welche Punkte des Beweises bedürfen (vgl. die Fragen zu c und f). Zu diesen Punkten ist dann weiter zu prüfen, wer die Beweislast hat. Der Kläger wird im allgemeinen die Beweislast für seine antragbegründenden Tatsachen haben, der Beklagte für die rechtszerstörenden, rechtshemmenden oder einredeweise geltend gemachten Tatsachen. Die hiernach beweispflichtige Partei ist aufzufordern, soweit noch nicht geschehen, Beweismittel (Zeugen,

[1] Vgl. Musterbeispiel 18.

Sachverständige, Urkunden, Augenschein) anzugeben. Geschieht dies, so sind die Voraussetzungen gegeben, um eine Beweisaufnahme anzuordnen. Die Gegenpartei kann Gegenbeweise antreten.

Wie wird die Beweisaufnahme durchgeführt?

Ohne daß dies zwar besonders vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich doch, einen besonderen Beweisbeschluß zu erlassen, in welchem anzugeben ist, über welche Behauptungen der Beweis erhoben werden soll, welche der Parteien Beweisführer sind, und durch welche Beweismittel der Beweis geführt werden soll. Das zur Ausführung der Beweisaufnahme Notwendige veranlaßt zweckmäßig der Verhandlungsleiter durch Anberaumung neuen Termins, Ladung usw.[1].

Hier ist nun der oben schon erwähnte Grundsatz zu wiederholen, daß das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) nur Beweise erheben kann, soweit die Beweismittel ihnen zur Verfügung gestellt werden, daß Zeugen und Sachverständige nicht beeidigt, eidesstattliche Versicherungen nicht verlangt und entgegengenommen werden dürfen. Um die hier nun eintretende Lücke zu schließen, findet sich in § 96 Abs. 2 ArbGG. folgende Vorschrift: „Hält das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) eine Beweiserhebung für erforderlich, die es nicht vornehmen kann, so ersucht es um die Vornahme den Vorsitzenden desjenigen Arbeitsgerichts oder, falls dies aus Gründen der örtlichen Lage zweckmäßiger ist, dasjenige Amtsgericht, in dessen Bezirk die Beweisaufnahme erfolgen soll. Entsprechend ist zu verfahren, wenn das Schiedsgericht die Beeidigung eines Zeugen oder Sachverständigen zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Äußerung für notwendig erachtet." Ist im Schiedsvertrag (§ 95 Abs. 2 Satz 5 ArbGG.) die Prozeßvertretung auch durch Rechtsanwälte zugelassen worden, so dürfen auch vor dem Arbeitsgericht, das um die Beweisaufnahme ersucht worden ist, Rechtsanwälte (Prozeßbevollmächtigte oder deren Unterbevollmächtigte) auftreten; § 11 Abs. 1 ArbGG. schließt Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichten zwar aus, jedoch nur Prozeßbevollmächtigte in erstinstanzlichen staatlichen Arbeitsgerichtsverfahren, nicht aber innerhalb eines Schiedsverfahrens. „Die durch die Rechtshilfe entstehenden baren Auslagen sind dem Gericht zu ersetzen; §§ 77, 79 des Gerichtskostengesetzes finden entsprechende Anwendung[2]."

Es können Beweise jeder Art erhoben werden, so wie im zivilprozessualen Verfahren Beweiserhebungen möglich sind. Eine Ausnahme aber macht das Arbeitsgerichtsgesetz im § 96 Abs. 3: „Der Parteieid ist im schiedsrichterlichen Verfahren ausgeschlossen". Danach beschränken sich die Beweiserhebungen auf Einholung des Augenscheins, Vernehmung von Zeugen, Vernehmung von Sachverständigen, Heranziehung von Urkunden, einschließlich der Herbeiholung von Auskünften. Das Arbeits-

[1] Vgl. Musterbeispiel 19. [2] Vgl. Musterbeispiel 21.

gerichtsgesetz enthält für die Beweiserhebung keine besonderen Vorschriften. Es wird sich hier empfehlen, in Anlehnung an die in der Zivilprozeßordnung gegebenen Vorschriften (§§ 355—444) zu verfahren. Diese Vorschriften gelten zwar an und für sich für das schiedsrichterliche Verfahren nicht, enthalten aber so allgemeine Grundsätze, daß sie als Vorbild genommen werden können.

Auch über die Beweisaufnahme empfiehlt es sich, ein Protokoll aufzunehmen. Wieweit hierbei die einzelnen Aussagen der Zeugen und Sachverständigen wörtlich aufzunehmen sind, liegt in der jeweiligen Entschließung der vernehmenden Stelle. Die Niederlegung des hauptsächlichen Inhalts der Aussagen empfiehlt sich jedenfalls dann, wenn eine zweite Instanz (Oberschiedsgericht) zur Nachprüfung besteht. Diese zweite Instanz hat dann die Möglichkeit, aus der Niederschrift der Aussagen sich ein Urteil zu bilden, ohne daß eine nochmalige Vernehmung der Zeugen und Sachverständigen notwendig wird[1].

Die Gebühren der Zeugen und Sachverständigen richten sich nicht nach der Reichsgebührenordnung, sondern entstehen in angemessener Höhe. Es ist anzuraten, daß vor der Vernehmung darüber Klarheit geschaffen wird, ob und in welcher Höhe die Zeugen und Sachverständigen Gebühren erheben wollen, damit nicht unnützer Streit deshalb später entsteht. Die Schuldner der Gebühren sind nicht etwa die Schiedsrichter oder Schiedsgutachter, sondern die Streitparteien, die durch die Anordnung der Beweisaufnahme seitens der Schiedsrichter (Schiedsgutachter) den Zeugen und Sachverständigen gegenüber verpflichtet werden.

IV. Die Beendigung des Verfahrens.

1. Einstellung des Verfahrens.

Die Beendigung des Verfahrens ist auf mehrere Weise möglich. Regelmäßig endet das schiedsrichterliche Verfahren durch Schiedsspruch, das Güteverfahren durch Einigung oder die Feststellung, daß der Güteversuch ergebnislos ist, das schiedsgutachterliche Verfahren durch Abgabe des Schiedsgutachtens. Es ist aber auch denkbar, daß das Verfahren bis zu diesen Abschlüssen nicht vorschreiten kann, sondern schon früher beendet wird. Das tritt immer dann ein, wenn sich im Laufe des Verfahrens Hindernisse herausstellen, sei es, daß erkannt wird, daß das Verfahren unzulässig ist, sei es, daß durch Fortfall der beteiligten Personen eine Weiterführung nicht mehr in Frage kommt. In allen diesen Fällen beendigt sich das Verfahren automatisch, zweckmäßig kann aber dann die mitwirkende Stelle die Einstellung des Verfahrens noch ausdrücklich aussprechen.

[1] Vgl. Musterbeispiel 20.

Hängt die Fortführung des Verfahrens von einer Vorentscheidung einer anderen Stelle ab, z. B. von der Feststellung der Arbeitsgerichtsbehörden über die Zulässigkeit des Schiedsverfahrens, so kann das Verfahren vorläufig ausgesetzt werden.

2. Vergleich.

Die gütliche Erledigung des Streitfalles wird in jedem Zeitpunkt des Verfahrens versucht werden müssen. Innerhalb des Güteverfahrens ist diese vergleichsweise Regelung das eigentliche Ziel des Verfahrens, aber auch im schiedsrichterlichen und schiedsgutachterlichen Verfahren darf ein Versuch zur Einigung, soweit nur einige Aussicht hierzu besteht, nicht unterbleiben.

Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält in den §§ 97, 99 und 104 Vorschriften über den Vergleich.

a) Im schiedsrichterlichen Verfahren gilt § 97: „Ein vor den Schiedsgerichten geschlossener Vergleich ist unter Angabe des Tages seines Zustandekommens von den Streitparteien und den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben. Er ist stempelfrei"[1]. Diese Vorschrift ist zwingender Natur. Der Abschluß kann in der Verhandlung zu Protokoll erfolgen, aber auch durch Überreichung von Vergleichsurkunden (dagegen genügt nicht die Anzeige, daß ein Vergleich geschlossen sei). Nur ein unter diesen Formen abgeschlossener schriftlicher Vergleich unterliegt der Bestimmung des § 99: „Aus dem Vergleiche kann eine Zwangsvollstreckung stattfinden, wenn er von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, für vollstreckbar erklärt worden ist."

b) „Im Güteverfahren finden die Vorschriften der §§ 97 und 99 entsprechende Anwendung für einen vor der Güterstelle geschlossenen Vergleich." Dies bestimmt § 104.

c) Für das schiedsgutachtliche Verfahren enthält das Gesetz keine besondere Bestimmung. Aus dem Fehlen einer Bestimmung ist nicht zu entnehmen, daß ein Vergleich hier nicht zugelassen wäre. Die Rechtslage ist vielmehr die, daß nur ein Vergleich mit den Folgen einer Vollstreckbarkeit (§ 99) nicht abschließbar ist. Ein vor der Schiedsgutachterstelle geschlossener Vergleich hat also lediglich die Wirkung eines privaten außergerichtlichen Vergleiches, d. h. die Parteien sind zwar an den Inhalt des Vergleichs gebunden, aber es bedarf, für den Fall, daß die Parteien den Vergleich nicht ausführen, eines neuen Verfahrens, um einen Zwangsvollstreckungstitel gegen die säumige Partei zu erlangen. Es bestehen nun aber hier Erleichterungen. Zwar ist die Schiedsgutachterstelle, wie gezeigt, zur Entgegennahme eines vollstreckbaren Vergleichs nicht in der

[1] Vgl. Musterbeispiel 23.

Lage, aber die Schiedsgutachterstelle wird in der Regel nur angerufen, wenn bereits ein Rechtsstreit vor den staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden schwebt. In diesem Falle können die Parteien, die sich vor der Schiedsgutachterstelle geeinigt haben, den Vergleich vor dem staatlichen Arbeitsgericht zu Protokoll erklären mit der Wirkung, daß dann ein gerichtlicher und vollstreckbarer Vergleich entsteht (§ 794 Ziffer 5 ZPO.). Sind die Parteien zu einer solchen Erklärung nicht bereit, so können sie das Verfahren vor dem staatlichen Arbeitsgericht fortsetzen und sich auf den inzwischen geschlossenen Vergleich stützen, sofern nicht darin eine Klageänderung zu erblicken ist, die von dem Gericht etwa nicht zugelassen werden sollte.

In allen hier besprochenen Fällen kann der Inhalt des Vergleichs über den Streitgegenstand hinausgehen. Es kann auch der Widerruf des Vergleichs von der einen oder anderen Partei vorbehalten werden. Bevollmächtigte sind nur dann zum Abschluß berechtigt, wenn ihre Vollmacht sich auch auf Vergleiche bezieht, was jeweilig zu prüfen sein wird. Geprüft werden muß auch, ob nicht die Zustimmung Dritter, z. B. die Genehmigung des Vormundschaftsgerichts, erforderlich ist.

3. Schiedsspruch und Schiedsgutachten.

Sofern weder durch automatische Beendigung (Einstellung) oder durch Vergleich das Verfahren zum Abschluß kommt, führt Schiedsspruch oder Schiedsgutachten zur Beendigung. Sie ergehen in dem Zeitpunkte, in dem die Sache spruchreif geworden ist. Darüber entscheidet die freie Würdigung der entscheidenden Stelle.

Was gilt für Schiedsspruch und Schiedsgutachten gemeinsam?

Eine Beratung der Sache muß vorausgehen. Über die Art und Weise der Beratung und Abstimmung enthält das Arbeitsgerichtsgesetz nur die Vorschrift des § 98 Abs. 1, daß „der Schiedsspruch (Schiedsgutachten) mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder ergeht, falls der Schiedsvertrag (Schiedsgutachtenvertrag) nichts anderes bestimmt." Eine anderweitige Bestimmung kann z. B. in dem Sinne getroffen werden, daß eine qualifizierte Mehrheit für die Entscheidung notwendig sein soll. Ist das Schiedsgericht (Schiedsgutachterstelle) mit gerader Zahl der Mitglieder besetzt, so kann sich Stimmengleichheit ergeben. Hat der Schiedsvertrag (Schiedsgutachtenvertrag) für diesen Fall keine Abhilfe, z. B. durch Hinzuziehung eines unparteiischen Obmanns, vorgesehen, so wird die Abgabe eines Schiedsspruchs unmöglich, mit der Wirkung, daß das Verfahren sich beendet und nur das staatliche Arbeitsgericht allein entscheidet (§ 92 Abs. 3 Ziffer 4, Abs. 4). Das Gleiche muß gelten, wenn sich Mitglieder durch Stimmenenthaltung weigern, mitzuentscheiden, es

sei denn, daß der Schiedsvertrag (Schiedsgutachtenvertrag) vorsieht, daß Stimmenenthaltungen zulässig sind; dann zählen nur die abgegebenen Stimmen.

Es ist hier kurz auf die bekannte Streitfrage einzugehen, wie weit Schiedsrichter (Schiedsgutachter) bei der Beratung und Rechtsfindung an die Vorschriften der Gesetze gebunden sind. Die Antwort ist für das Schiedswesen in Arbeitssachen der herrschenden Ansicht entsprechend jetzt aus § 100 AGG. zu entnehmen. Die Schiedsrichter haben dafür zu sorgen, daß das schiedsrichterliche Verfahren nicht unzulässig ist, d. h. es darf verfahrensrechtlich nicht gegen zwingende Vorschriften des Gesetzes oder des zugrunde liegenden Schiedsvertrages verstoßen werden. Materiellrechtlich dürfen ferner nicht zwingende gesetzliche Vorschriften verletzt werden (§ 100 Abs. 1 Ziffer 2). Soweit also nicht zwingende gesetzliche Vorschriften auf Verfahren und das zu beurteilende Sachverhältnis einwirken, ist eine Bindung der Schiedsrichter (Schiedsgutachter) an die sie nicht zwingenden Gesetze nicht vorgeschrieben. Im Gegensatz zu den staatlichen Richtern haben daher die Schiedsrichter eine größere Freiheit. Sie dürfen, wenn auch nicht willkürlich, doch den Billigkeitserwägungen Platz geben, auch wenn diese den nicht zwingenden gesetzlichen Vorschriften widersprechen, aber der Einzelfall die Abweichung rechtfertigt[1]. Die Parteien des Schiedsvertrages können freilich bestimmen, daß die Schiedsrichter die ihnen an sich zustehende Freiheit im Einzelfalle nicht haben sollen, sondern ebenso wie die Staatsgerichte unter Anwendung aller gesetzlichen Bestimmungen zu entscheiden haben. Ist dies aber nicht ausdrücklich von beiden Vertragsparteien angeordnet, so wird man annehmen müssen, daß den Schiedsrichtern die oben umschriebene Freiheit des Urteils zusteht. Im übrigen finden natürlich in jedem Falle die allgemeinen Grundsätze, die für jede Rechtsfindungstätigkeit Geltung haben, Anwendung. Das Rechtfinden ist eine schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeit, und daher ist es durchaus notwendig, daß auch die Schiedsrichter diese allgemeinen Grundlagen der Rechtsfindung kennen, um sie für den Einzelfall anwenden zu können[2].

Der zustande gekommene Schiedsspruch (Schiedsgutachten) ist unter Angabe des Tages seiner Fällung von den Mitgliedern des Schiedsgerichts (Schiedsgutachterstelle) zu unterschreiben, und muß schriftlich begründet werden, soweit die Parteien nicht auf schriftliche Begründung ausdrücklich verzichten" (§ 98 Abs. 2 Satz 1 AGG.). Diese Vorschriften sind wesentlich und müssen genau beachtet werden, weil sonst ein wirksamer Schiedsspruch (Schiedsgutachten) nicht vorliegen würde. Der Tag

[1] Vgl. RG., Bd. 41, S. 254 und Bd. 59, S. 248.

[2] Vgl. hierzu die für die Praxis unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts dargestellte „Grundlehre jeder Rechtsfindung" von Walder. Verlag: Walther Rothschild, Berlin 1928 (Preis 3.— RM).

der Fällung ist der Tag, an welchem die Abstimmung erfolgt ist, nicht etwa der Tag der späteren Unterschrift. Eine weitere Form der Abfassung ist nicht vorgeschrieben, doch werden zweckmäßig der zugrunde liegende Vertrag, die Parteien und die Sache bezeichnet werden. Der Schiedsspruch bzw. das Schiedsgutachten werden möglichst einer Urteilsformel entsprechend kurz und klar gefaßt. Die Begründung kann zweckmäßig in Tatbestand und Entscheidungsgründe zerfallen[1]. Wird die Unterschrift verweigert, so ist der Spruch (Gutachten) nicht gültig. Es bleibt dann nur der Weg, gegen das sich weigernde Mitglied durch Klage vorzugehen und auf Erfüllung seiner Pflicht zu klagen. Vollstreckbar ist ein solches Urteil aber auch nicht. Es bleibt nur gegebenenfalls ein Schadensersatzanspruch übrig. Berichtigung eines Schiedsspruchs bei Schreibfehlern oder offenbaren sonstigen Unrichtigkeiten ist zulässig.

„Eine vom Verhandlungsleiter unterschriebene Ausfertigung des Schiedsspruchs (Schiedsgutachtens) ist jeder Partei zuzustellen" (§ 98 Abs. 2 Satz 2). Eine Ausfertigung ist eine Abschrift des Originals, welche sich aber ausdrücklich als Ausfertigung bezeichnen muß. Nach dem Gesetze genügt für sie die Unterschrift durch den Verhandlungsleiter allein, während die übrigen Unterschriften abschriftlich in der Ausfertigung stehen.

Für die Zustellung gelten sinngemäß die Vorschriften der Zivilprozeßordnung. Sie erfolgt an jede Streitpartei. Sind die Parteien durch empfangsberechtigte Bevollmächtigte vertreten, so kann wahlweise die Zustellung an diese oder an die Partei selbst bewirkt werden. Nach § 98 Abs. 2 Satz 3 kann aber „die Zustellung durch eingeschriebenen Brief", also in erleichterter Form, erfolgen. Zweckmäßig ist auch hier, durch eingeschriebenen Brief mit „Rückschein" die Zustellung zu bewirken, weil sonst zwar die Absendung, aber nicht der Empfang des Schriftstückes nachgewiesen werden kann.

Was gilt für den Schiedsspruch besonders?

a) Inhaltlich wird der Schiedsspruch neben der sachlichen Entscheidung noch eine Kostenentscheidung zu enthalten haben. Für das Schiedsgutachten kommt dies nicht in Frage, weil über die Kosten das staatliche Gericht in dem von ihm anhängigen Rechtsstreit mitzubefinden hat. Die Kostenentscheidung im Schiedsspruch hat die Bedeutung, welche Partei die im Verfahren entstandenen Kosten endgültig zu tragen hat. Für diese Entscheidung können die §§ 91—98 ZPO. Anhalt geben, so daß also grundsätzlich die unterliegende Partei zur Tragung der Kosten wird verurteilt werden müssen. Zu den Kosten gehören nicht nur die schiedsgerichtlichen (Auslagen und Honorar der Schiedsrichter), sondern auch

[1] Vgl. Musterbeispiel 22.

die außerschiedsgerichtlichen, d. h. die Kosten, die den Parteien entstanden sind (z. B. Reisekosten, Kosten des Vertreters, Gebühren der Zeugen und Sachverständigen).

b) Formell enthält § 98 Abs. 3 für den Schiedsspruch noch eine Sollvorschrift: „Eine vom Verhandlungsleiter unterschriebene Ausfertigung des Schiedsspruchs soll bei dem Arbeitsgericht, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, niedergelegt werden"[1]. Die Akten des Schiedsgerichts oder Teile der Akten können ebenfalls dort niedergelegt werden. Eine Verletzung dieser Sollvorschrift hat Rechtsnachteile nicht zur Folge. Niederlegung der Zustellungsurkunden ist nicht vorgeschrieben.

c) Seiner Wirkung nach hat „der Schiedsspruch unter den Parteien die gleiche Bedeutung wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts. Er ist stempelfrei" (§ 98 Abs. 4 AGG.). Diese Wirkung besteht nur unter den Parteien. Eine Erstreckung auf Dritte nach § 325 ZPO. kann nicht in Betracht kommen, weil § 325 ZPO. nur für staatliche Urteile gilt. Ob gegen Rechtsnachfolger der Streitparteien der Schiedsspruch Wirkung hat, richtet sich lediglich nach bürgerlichem Recht unter Berücksichtigung der Wirkung des Schiedsvertrages.

Die Wirkung geht in drei Richtungen:

1. Der Schiedsspruch wird „formell" rechtskräftig, d. h. er kann nicht mehr durch Rechtsmittel angefochten werden, es sei denn, daß der Schiedsvertrag selbst die Nachprüfung durch eine zweite Instanz (Oberschiedsgericht) vorsieht. Die zweite Instanz kann ebenfalls nur ein Schiedsgericht sein. Die Anrufung eines staatlichen Gerichts, also die Beschreitung des Rechtsweges gegen einen Schiedsspruch, ist gesetzlich unzulässig.

2. Der Schiedsspruch wird „materiell" rechtskräftig, d. h. er schafft Rechtskraft zwischen den Parteien derart, daß die Rechtslage der Parteien sich nunmehr nach dem Inhalt des Schiedsspruches richtet und in allen späteren Verfahren die dann entscheidende Stelle an den Inhalt des Schiedsspruchs gebunden ist. Eine vertragliche Aufhebung dieser Wirkung ist jedoch seitens der Parteien möglich.

3. Eine Vollstreckbarkeit des Schiedsspruchs ist nicht ohne weiteres gegeben. „Die Zwangsvollstreckung findet aus ihm nur statt, wenn der Schiedsspruch von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, für vollstreckbar erklärt worden ist"[2] (vgl. hierzu die Darstellung im Anhang).

Die Beseitigung dieser Wirkungen kann eintreten durch Anstrengung der Aufhebungsklage (§ 100 AGG.); auch hierüber vergleiche den Anhang.

---

[1] Vgl. Musterbeispiel 24. [2] Vgl. Musterbeispiel 25.

Welche Wirkung hat ein Schiedsspruch, der einen Streit zwischen Tarifparteien über die Auslegung normativer Bestimmungen des Tarifvertrages betrifft, auf die Einzelarbeitsverhältnisse?

Eine Erstreckung der Rechtskraft in Wirkung auf die Partei des Einzel-Arbeitsverhältnisses ist nach dem oben zu c Gesagten ausgeschlossen. Gleichwohl ist eine Einwirkung auf die Einzel-Arbeitsverhältnisse gegeben, nicht aus einer Rechtskraftwirkung, sondern aus tarifrechtlicher Wirkung. Denn der Schiedsspruch legt eine normative Bestimmung des Tarifvertrages dergestalt bindend aus, daß unter den Tarifparteien diese Auslegung an Stelle der bisher bestandenen Zweifel gilt. Die Auslegung hat also die gleiche Kraft wie eine Vereinbarung der Tarifparteien und geht daher ebenso wie die vereinbarte Norm in den Inhalt der Einzel-Arbeitsverträge über. Die Einzel-Arbeitsverträge können aber, sofern der Tarifvertrag es nicht etwa ausschließt, zugunsten des Arbeitnehmers günstigere Bedingungen enthalten. Somit ist auch die Vereinbarung der Einzelvertragsparteien zulässig, trotz des Auslegungsschiedsspruches, eine dem Arbeitnehmer günstigere Auslegung herbeizuführen. Es kann also z. B. der Einzelarbeitsnehmer die gleiche Auslegungsfrage in einem Prozeß gegen den Arbeitgeber erneut prüfen lassen. Die Auslegung des Schiedsspruchs bindet dann das nachprüfende Gericht (staatliches Arbeitsgericht oder ein etwa vereinbartes Schiedsgericht) nicht, wenn beide Parteien erklären, daß der Auslegungsschiedsspruch nur ein Anhalt für die Entscheidung ohne bindende Wirkung sein soll und das entscheidende Gericht zu einer dem Arbeitnehmer günstigeren Auffassung gelangt.

Der Auslegungsschiedsspruch, der in einem Rechtsstreit zwischen den Tarifparteien ergeht, hat in der Regel keine rückwirkende Kraft, gilt also nicht für Tatbestände eines Einzel-Arbeitsverhältnisses, die vor Verkündung des Schiedsspruchs bereits abgeschlossen sind. Das folgt aus der soeben dargelegten Natur des Auslegungsschiedsspruchs, daß die Auslegung durch das Schiedsgericht einer Vereinbarung der Tarifparteien gleich zu erachten ist; ebenso wie eine Vereinbarung erst für die Zukunft auf die Einzelarbeitsverträge einwirkt, gilt dies auch für den Auslegungsschiedsspruch[1]. Die deklaratorische Natur des Feststellungsurteils im Auslegungsstreit steht nicht entgegen, denn die deklaratorische Wirkung ist Rechtskraftwirkung nur zwischen den Tarifparteien, greift aber als solche nicht auf die Einzel-Arbeitsverhältnisse über. Die tarifrechtliche Ausstrahlung auf die Einzel-Arbeitsverhältnisse würde nur dann rückwirkend sein können, wenn der Tarifvertrag dies vorschreibt.

---

[1] Vgl. Reichsarbeitsgericht vom 28. März 1928. Kallees Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Heft 257 (Urlaub, Einzelfragen 4).

Was gilt für das Schiedsgutachten besonders?

Nach § 106 AGG. haben die Schiedsgutachter über „Tatfragen, die für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblich sind, durch ein Schiedsgutachten zu entscheiden". Diese Tätigkeit der Schiedsgutachter ist nicht etwa in dem Sinne zu verstehen, daß sie sich lediglich auf die Ermittlung von Tatsachen bezieht und beschränkt, vielmehr haben auch die Schiedsgutachter (ebenso wie Schiedsrichter) eine „Entscheidung" zu treffen. Der Unterschied des Schiedsgutachtens zu dem des Schiedsspruchs besteht aber darin, daß die „Entscheidung" nicht die endgültige den Rechtsstreit regelnde Entscheidung ist. Diese endgültige Entscheidung kann nur durch Schiedsspruch der Schiedsrichter getroffen werden oder, in den Fällen, in denen ein Schiedsgutachtenvertrag vorliegt, durch die staatlichen Richter der Arbeitsgerichtsbehörden im Urteil, das den Rechtsstreit in der Instanz beendet. Das Schiedsgutachten dagegen bezieht sich auf Vorfragen, deren eantBwortung erforderlich ist, bevor die endgültige Entscheidung des Rechtsstreits möglich ist. Dabei handelt es sich um solche Vorfragen, deren Beantwortung ein besonderes Kennen und Wissen erfordert. Die Antwort besteht in der Ermittlung von Erfahrungssätzen auf Grund besonderen Erfahrungswissens. Der ermittelte Erfahrungssatz, z. B. daß ein Arbeitnehmer nach der Art seiner Arbeit unter die Gruppe II des Lohntarifes zu rechnen sei, ist dann das Schiedsgutachten und bereitet die Entscheidung des staatlichen Arbeitsgerichts vor, die z. B. dahingeht, daß nunmehr der Arbeitgeber verurteilt wird, dem Kläger (Arbeitnehmer) den Lohnsatz der Gruppe II des Lohntarifes zu zahlen.

V. Anhang: Beteiligung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen in Arbeitssachen.

In mehrfacher Beziehung wirken die staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen in Arbeitssachen mit. Zur besseren Übersicht sollen die Einzelfälle hier kurz zusammengestellt werden:

1. Fristsetzung zur Bildung des Schiedsgerichts oder zur Durchführung des Verfahrens.

Die gesetzliche Regelung ist hier im § 92 Abs. 2 und 3 getroffen. Auf die Ausführungen bei B II, 1 und B III, 1 kann hier verwiesen werden.

2. Beschluß über die Ablehnung von Schiedsrichtern usw.

Die Regelung findet sich im § 93 Abs. 4; vgl. hierzu die Ausführungen unter B II, 2.

3. Beweiserhebungen.

Sie ist geregelt im § 96 Abs. 2; vgl. hierzu oben B III, 4.

4. Vollstreckbarkeitserklärung von Schiedssprüchen und Vergleichen.

Die Regelung findet sich im § 99 AGG.; vgl. dazu oben B IV, 3c, 3.

Nachzutragen ist hier noch, wie sich das Verfahren abspielt. Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts hat vor der Erklärung der Vollstreckbarkeit den Gegner zu hören. Wird nachgewiesen, daß auf Aufhebung des Schiedsspruchs geklagt ist, so ist die Entscheidung bis zur Erledigung dieses Rechtsstreits auszusetzen (§ 99 Abs. 1 Satz 2 und 3). Die Entscheidung des Vorsitzenden ist endgültig. Sie ist den Parteien zuzustellen (§ 99 Abs. 2). Der Vorsitzende hat zu prüfen, ob ein vor dem Schiedsgericht gefällter Schiedsspruch oder ein vor dem Schiedsgericht oder der Gütestelle geschlossener Vergleich vorliegt, ferner ob dieser Schiedsspruch oder Vergleich den formellen Voraussetzungen entspricht, d. h. den Formen des § 98 einschließlich Zustellung beim Schiedsspruch bzw. den Formen der §§ 97 und 104 beim Vergleich. Dagegen ist die Nachprüfung des gesetzlichen Zustandekommens des Schiedsspruchs oder des Vergleichs dem Vorsitzenden entzogen. Dafür ist beim Schiedsspruch die Aufhebungsklage gegeben, während beim Vergleich eine weitere Nachprüfung nicht möglich und auch nicht notwendig ist. Ist durch den Schiedsvertrag eine zweite Instanz (Oberschiedsgericht) eingesetzt, so kann nur das Urteil der zweiten Instanz für vollstreckbar erklärt werden, es sei denn, daß der Schiedsvertrag eine vorläufige Vollstreckbarkeit bereits des Urteils der ersten Instanz anordnet[1].

5. Aufhebungsklage gegen Schiedssprüche.

Hier gilt § 100 AGG., nach welchem auf Aufhebung des Schiedsspruchs geklagt werden kann:

a) wenn das schiedsgerichtliche Verfahren unzulässig war;

b) wenn der Schiedsspruch gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstößt;

c) wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen gegen ein gerichtliches Urteil nach § 580 Nr. 2—5 der Zivilprozeßordnung die Restitutionsklage zulässig wäre (§ 100 Abs. 1).

Über die Fälle der Restitutionsklage vgl. § 580 ZPO. und auch § 581 ZPO.

Für die Klage ist das Arbeitsgericht zuständig, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre (§ 100 Abs. 2).

Für das Verfahren gelten die folgenden Bestimmungen: „Die Klage ist binnen einer Notfrist von 2 Wochen zu erheben. Die Frist beginnt in den Fällen zu a und b mit der Zustellung des Schiedsspruchs. In den Fällen zu c beginnt sie mit der Rechtskraft des Urteils, das die Verurteilung wegen der strafbaren Handlung ausspricht, oder mit dem Tage, an dem der Partei bekanntgeworden ist, daß die Einleitung oder die Durchführung des Verfahrens nicht erfolgen kann" (vgl. dazu § 581 ZPO.). „Nach Ablauf von 10 Jahren, von der Zustellung des Schiedsspruchs an

[1] Vgl. Reichsgericht Bd. 74, S. 307 und Bd. 29, S. 390.

gerechnet, ist die Klage unstatthaft" (§ 100 Abs. 3). Ist der Schiedsspruch für vollstreckbar erklärt, so ist in dem der Klage stattgebenden Urteil auch die Aufhebung der Vollstreckbarkeitserklärung auszusprechen (§ 100 Abs. 4). Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts findet kein Rechtsmittel statt (§ 100 Abs. 5).

Nachzuprüfen ist hierbei vom Arbeitsgericht, ob ein formell wirksamer Schiedsspruch vorliegt und welche zwingenden Vorschriften verletzt sind. Verfahrensrechtlich kommen hier nicht nur gesetzliche, sondern auch durch den Schiedsvertrag angeordnete Vorschriften in Frage, materiellrechtlich naturgemäß nur zwingende gesetzliche Vorschriften.

Wird der Schiedsspruch aufgehoben, so fragt sich, welche Stelle nunmehr den Rechtsstreit zu entscheiden hat. Die Antwort auf diese Frage ist verschieden, je nach dem Grunde der Aufhebung. Erfolgt die Aufhebung deshalb, weil ein schiedsgerichtliches Verfahren überhaupt nicht zulässig war (z. B. wegen Unwirksamkeit des Schiedsvertrages oder wegen Vorliegens einer Nichtarbeitssache), so gehört der Rechtsstreit nunmehr vor die staatlichen Gerichte. Andernfalls ist ein neues schiedsgerichtliches Verfahren einzuleiten, da ja durch die Aufhebung des Schiedsspruches ein an sich gültiger Schiedsvertrag nicht hinfällig wird.

In allen Fällen der Beteiligung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen in Arbeitssachen (vgl. Ziffer 1—5) ist immer das Arbeitsgericht zuständig, das für die Entscheidung bei dem geltend gemachten Anspruch zuständig wäre. Welches Arbeitsgericht hiernach in Frage kommt, bestimmt sich nach den Bestimmungen der Zivilprozeßordnung §§ 12—40.

C. Gesetzliche Bestimmungen aus dem Arbeitsgerichtsgesetz.

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen.

§ 2. Zuständigkeit.

Die Arbeitsgerichte sind unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig:

1. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, sofern es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt;

2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeits- oder Lehrvertrags, aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen sowie für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhange stehen; ausgenommen sind Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht nur um Ansprüche auf eine Vergütung oder Entschädigung für die Erfindung handelt, und Streitigkeiten der nach § 481 HGB. zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen;

3. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen;

4. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den §§ 86, 87 BRG.

Die im Abs. 1 Nr. 1—4 begründete Zuständigkeit besteht auch in den Fällen, in denen der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes an Stelle der ursprünglichen Partei hierzu befugt ist.

Erläuterungen: S. 6—8.

§ 4. Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit.

In den Fällen des § 2 Nr. 1 bis 4 kann die Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag und Vereinbarung nach den §§ 91 bis 107 ganz oder teilweise ausgeschlossen werden.

Erläuterungen: S. 6.

§ 5. Begriff des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der Lehrlinge. Den Arbeitnehmern stehen Personen gleich, die, ohne in einem Arbeitsvertragsverhältnisse zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten (Hausgewerbetreibende und sonstige arbeitnehmerähnliche Personen), und zwar auch dann, wenn sie die Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen; arbeitnehmerähnliche Personen sind im Verhältnis zu ihren Auftraggebern auch Zwischenmeister, die den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer eigenen Arbeit am Stücke beziehen.

Keine Arbeitnehmer sind gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechtes, ferner Personen in ihrer Eigenschaft als öffentliche Beamte sowie als Angehörige des Reichsheeres und der Reichsmarine.

Erläuterungen: S. 3, 17.

§ 10. Parteifähigkeit.

Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind auch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern und in den Fällen des § 2 Nr. 4 und 5 die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes.

Erläuterungen: S. 3, 16, 36.

§ 11. Prozeßvertretung.

Vor den Arbeitsgerichten sind als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, ausgeschlossen; zugelassen sind jedoch Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, soweit sie für die Vereinigung oder für Mitglieder der Vereinigung auftreten und nicht neben dieser Vertretung die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausüben oder, ohne Rechtsanwälte zu sein, das Verhandeln vor Gericht gewerbsmäßig gegen Entgelt betreiben.

Erläuterungen: S. 3, 21, 33, 34, 39.

Vierter Teil: Vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit. Vereinbarte Vorverfahren.

Erster Abschnitt: Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten.

§ 91. Grundsatz.

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrage bestimmt, können die Parteien des Tarifvertrags die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrage durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, daß die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll. Die Wirkung dieser Vereinbarung erstreckt sich nicht auf solche Parteien eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses, die dem Tarifvertrage nur durch die Erklärung seiner allgemeinen Verbindlichkeit unterworfen sind.

Die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses können, allgemein oder für den Einzelfall, auch im voraus, eine derartige Vereinbarung treffen:

1. für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 1;

2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 2, wenn der beteiligte Arbeitnehmer ein Angestellter ist und sein Jahreseinkommen die im Angestelltenversicherungsgesetze vorgesehene Grenze für die Versicherungspflicht überschreitet.

Erläuterungen: Wesen des Schiedsvertrages S. 4, 15; Grenzen und Gegenstand S. 6; Parteien S. 8, 16ff.; Form S. 18; Mindestinhalt S. 19; Sonstiger Inhalt S. 20.

Musterbeispiele: N. 1 und 4.

§ 92. Prozeßhindernde Einrede.

Der Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten begründet im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine prozeßhindernde Einrede.

Die Einrede entfällt:

1. wenn in einem Falle, in dem die Streitparteien selbst die Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen haben, der Kläger dieser Pflicht nachgekommen ist, der Beklagte aber die Ernennung nicht binnen einer Woche nach der Aufforderung des Klägers vorgenommen hat;

2. wenn in einem Falle, in dem nicht die Streitparteien, sondern die Parteien des Schiedsvertrags die Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen haben, das Schiedsgericht nicht gebildet ist und die den Parteien des Schiedsvertrags von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts gesetzte Frist zur Bildung des Schiedsgerichts fruchtlos verstrichen ist;

3. wenn das nach dem Schiedsvertrage gebildete Schiedsgericht die Durchführung des Verfahrens verzögert und die ihm von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts gesetzte Frist zur Durchführung des Verfahrens fruchtlos verstrichen ist;

4. wenn das Schiedsgericht den Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses anzeigt, daß die Abgabe eines Schiedsspruchs wegen Stimmengleichheit unmöglich ist.

In den Fällen des Abs. 2 Nr. 2 und 3 erfolgt die Bestimmung der Frist auf Antrag des Klägers durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre.

Liegt eine der Voraussetzungen des zweiten Absatzes für den Fortfall der Einrede vor, so ist eine schiedsgerichtliche Entscheidung des Rechtsstreits auf Grund des Schiedsvertrags in Arbeitsstreitigkeiten ausgeschlossen.

Erläuterungen: Prozeßhindernde Einrede S. 12; Verzichtbarkeit S. 13; Fortfall S. 13, 24, 29, 42.
Musterbeispiele: Nr. 9, 10, 11.

§ 93. Zusammensetzung des Schiedsgerichts.

Das Schiedsgericht muß, sofern es nicht für einen bestimmten Einzelfall vereinbart ist, aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen; außerdem können ihm Unparteiische angehören. Personen, denen die bürgerlichen Ehrenrechte oder die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter aberkannt sind, dürfen ihm nicht angehören.

Als Schiedsgericht kann auch eine den Vorschriften des Abs. 1 in ihrer Zusammensetzung entsprechende Behörde oder Einrichtung vereinbart werden. In diesem Falle tritt beim Fortfall eines Mitglieds dessen bestimmungsmäßiger Vertreter an seine Stelle.

Minderjährige, Taube und Stumme können als Mitglieder des Schiedsgerichts abgelehnt werden. Außerdem können Mitglieder des Schiedsgerichts unter denselben Voraussetzungen abgelehnt werden, die zur Ablehnung eines Richters berechtigen.

Über die Ablehnung beschließt die Kammer des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre. Vor dem Beschlusse sind die Streitparteien und das abgelehnte Mitglied des Schiedsgerichts zu hören. Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts entscheidet, ob sie mündlich oder schriftlich zu hören sind. Die mündliche Anhörung erfolgt vor der Kammer. Gegen den Beschluß findet kein Rechtsmittel statt.

Erläuterungen: S. 20, 21; Ernennung des Schiedsrichters S. 23 ff.; Unparteiische S. 23, 25; Ausschluß und Ablehnung S. 26; Berufung der Schiedsrichter und deren Rechtsstellung S. 27 ff.
Musterbeispiele: Nr. 2, 4, 12, 13.

§ 94. Verfahren vor dem Schiedsgerichte.

Das Verfahren vor dem Schiedsgerichte regelt sich nach dessen freiem Ermessen, soweit der Schiedsvertrag oder die §§ 95—100 nichts anderes bestimmen.

Erläuterungen: S. 21, 35.
Musterbeispiele: Nr. 3, 4, 5, 14, 15, 16.

§ 95. Anhörung der Parteien.

Vor der Fällung des Schiedsspruchs sind die Streitparteien zu hören. Die Anhörung erfolgt, soweit der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt, mündlich. Die Parteien haben persönlich zu erscheinen oder sich durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Bevollmächtigten vertreten zu lassen. Die Vollmachtsurkunde ist stempelfrei. Ihre Beglaubigung kann nicht verlangt werden. Die Vorschrift des § 11 Abs. 1 gilt entsprechend, soweit der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt.

Bleibt eine Partei in der Verhandlung unentschuldigt aus oder äußert sie sich trotz Aufforderung nicht, so ist der Pflicht zur Anhörung genügt.

Erläuterungen: S. 21, 33, 35ff.
Musterbeispiele: Nr. 4, 5, 17, 18.

§ 96. Beweisaufnahme.

Das Schiedsgericht kann Beweise erheben, soweit die Beweismittel ihm zur Verfügung gestellt werden. Zeugen und Sachverständige kann das Schiedsgericht nicht beeidigen, eidesstattliche Versicherungen nicht verlangen oder entgegennehmen.

Hält das Schiedsgericht eine Beweiserhebung für erforderlich, die es nicht vornehmen kann, so ersucht es um die Vornahme den Vorsitzenden desjenigen Arbeitsgerichts oder, falls dies aus Gründen der örtlichen Lage zweckmäßiger ist, dasjenige Amtsgericht, in dessen Bezirk die Beweisaufnahme erfolgen soll. Entsprechend ist zu verfahren, wenn das Schiedsgericht die Beeidigung eines Zeugen oder Sachverständigen zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Äußerung für notwendig erachtet. Die durch die Rechtshilfe entstehenden baren Auslagen sind dem Gerichte zu ersetzen; §§ 77, 79 des Gerichtskostengesetzes finden entsprechende Anwendung.

Der Parteieid ist im schiedsgerichtlichen Verfahren ausgeschlossen.

Erläuterungen: S. 34, 38ff.
Musterbeispiele: Nr. 19, 20, 21.

§ 97. Vergleich.

Ein vor dem Schiedsgericht geschlossener Vergleich ist unter Angabe des Tages seines Zustandekommens von den Streitparteien und den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben. Er ist stempelfrei.

Erläuterungen: S. 41.
Musterbeispiel: Nr. 23.

§ 98. Schiedsspruch.

Der Schiedsspruch ergeht mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Schiedsgerichts, falls der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt.

Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages seiner Fällung von den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben und muß schriftlich begründet werden, soweit die Parteien nicht auf schriftliche Begründung ausdrücklich verzichten. Eine vom Verhandlungsleiter unterschriebene Ausfertigung des Schiedsspruchs ist jeder Streitpartei zuzustellen. Die Zustellung kann durch eingeschriebenen Brief erfolgen.

Eine vom Verhandlungsleiter unterschriebene Ausfertigung des Schiedsspruchs soll bei dem Arbeitsgerichte, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, niedergelegt werden. Die Akten des Schiedsgerichts oder Teile der Akten können ebenfalls dort niedergelegt werden.

Der Schiedsspruch hat unter den Parteien dieselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts. Er ist stempelfrei.

Erläuterungen: S. 21, 42 ff.; Beratung und Abstimmung S. 42; Bindung des Schiedsrichters an die Gesetze S. 43; Abfassung, Begründung, Unterschrift S. 43; Zustellung S. 44; Kostenentscheidung S. 44; Niederlegung S. 45; Rechtskraftwirkung S. 45; Wirkung auf Einzelarbeitsverhältnisse S. 46.
Musterbeispiele: Nr. 22, 24.

§ 99. Zwangsvollstreckung.

Die Zwangsvollstreckung findet aus dem Schiedsspruch oder aus einem vor dem Schiedsgerichte geschlossenen Vergleiche nur statt, wenn der Schiedsspruch oder der Vergleich von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, für vollstreckbar erklärt worden ist. Der Vorsitzende hat vor der Erklärung den Gegner zu hören. Wird nachgewiesen, daß auf Aufhebung des Schiedsspruchs geklagt ist, so ist die Entscheidung bis zur Erledigung dieses Rechtsstreits auszusetzen.

Die Entscheidung des Vorsitzenden ist endgültig. Sie ist den Parteien zuzustellen.

Erläuterungen: S. 4, 41, 48.
Musterbeispiel: Nr. 25.

§ 100. Aufhebungsklage.

Auf Aufhebung des Schiedsspruchs kann geklagt werden:

1. wenn das schiedsgerichtliche Verfahren unzulässig war;
2. wenn der Schiedsspruch gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstößt;
3. wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen gegen ein gerichtliches Urteil nach § 580 Nr. 2—5 ZPO. die Restitutionsklage zulässig wäre.

Für die Klage ist das Arbeitsgericht zuständig, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre.

Die Klage ist binnen einer Notfrist von zwei Wochen zu erheben. Die Frist beginnt in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 und 2 mit der Zustellung des

Schiedsspruchs. In dem Falle des Abs. 1 Nr. 3 beginnt sie mit der Rechtskraft des Urteils, das die Verurteilung wegen der strafbaren Handlung ausspricht, oder mit dem Tage, an dem der Partei bekannt geworden ist, daß die Einleitung oder die Durchführung des Verfahrens nicht erfolgen kann; nach Ablauf von zehn Jahren, von der Zustellung des Schiedsspruchs an gerechnet, ist die Klage unstatthaft.

Ist der Schiedsspruch für vollstreckbar erklärt, so ist in dem der Klage stattgebenden Urteil auch die Aufhebung der Vollstreckbarkeitserklärung auszusprechen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts findet kein Rechtsmittel statt.

Erläuterungen: S. 4, 43, 48.

Zweiter Abschnitt: Gütevertrag.

§ 101. Grundsatz.

Soweit die Vertragsparteien nach § 91 einen Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten schließen können, können sie auch ohne Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbaren, daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren vor einer vereinbarten Gütestelle vorausgehen soll (Gütevertrag).

Der Gütevertrag begründet im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine prozeßhindernde Einrede. Die Einrede entfällt, wenn der Kläger dem Arbeitsgericht eine von dem Verhandlungsleiter der Gütestelle unterschriebene Bescheinigung vorlegt, daß eine Einigung der Streitparteien trotz Erscheinens des Klägers nicht erfolgt ist, oder wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen nach § 92 Abs. 2 Nr. 1—3 die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrags in Arbeitsstreitigkeiten entfiele.

Erläuterungen: Wesen des Gütevertrages S. 5, 15; Grenzen und Gegenstand S. 6; Parteien S. 8, 16ff.; Form S. 18; Mindestinhalt S. 19; Sonstiger Inhalt S. 20; Prozeßhindernde Einrede S. 12; Verzichtbarkeit S. 13; Fortfall S. 13, 24, 29.
Musterbeispiele: Nr. 6, 7.

§ 102. Zusammensetzung der Gütestelle.

Die Zusammensetzung der Gütestelle ist im Gütevertrage zu vereinbaren. Die Vorschriften des § 93 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3 und 4 gelten entsprechend.

Erläuterungen: S. 20.
Musterbeispiele: Nr. 6, 7.

§ 103. Verfahren vor der Gütestelle.

Das Verfahren vor der Gütestelle findet nur statt, wenn die Streitparteien vor ihr persönlich erscheinen. Es wird nach dem freien Ermessen der Gütestelle geregelt, soweit der Gütevertrag nichts anderes bestimmt.

Erläuterungen: S. 32.

§ 104. Vergleich.

Für einen vor der Gütestelle geschlossenen Vergleich gelten die Vorschriften der § 97 und 99 entsprechend.

Erläuterungen: S. 41.

Musterbeispiel: Nr. 23.

§ 105. Ausschluß des arbeitsgerichtlichen Güteverfahrens.

Soweit ein Gütevertrag geschlossen ist, findet ein Güteverfahren vor dem entscheidenden Arbeitsgerichte nach § 54 nicht statt.

Erläuterungen: S. 5.

Dritter Abschnitt: Schiedsgutachtenvertrag.

§ 106. Grundsatz.

Soweit die Vertragsparteien nach § 91 einen Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten schließen können, können sie auch ohne Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbaren, daß Tatfragen, die für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblich sind, durch ein Schiedsgutachten entschieden werden sollen (Schiedsgutachtenvertrag).

Die Vereinbarung hat die Wirkung, daß die durch Schiedsgutachten zu entscheidenden Tatfragen der Sachprüfung und Beweiserhebung im arbeitsgerichtlichen Verfahren entzogen sind, und daß die Arbeitsgerichtsbehörde an das Schiedsgutachten gebunden ist. Die Wirkung tritt nicht ein, wenn eine der Voraussetzungen vorliegt, unter denen nach § 92 Abs. 2 die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrags in Arbeitsstreitigkeiten entfiele.

Erläuterungen: Wesen des Schiedsgutachtenvertrages S. 5, 15; Wirkung S. 14; Grenzen und Gegenstand S. 6; Parteien S. 8, 16 ff.; Form S. 18; Mindestinhalt S. 19; Sonstiger Inhalt S. 20; Schiedsgutachten S. 47.

Musterbeispiel: Nr. 8.

§ 107. Zusammensetzung der Schiedsgutachterstelle. Verfahren.

Die Zusammensetzung der Schiedsgutachterstelle ist im Schiedsgutachtenvertrage zu vereinbaren. Die Vorschriften des § 93 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3 und 4, der §§ 94—96 und des § 98 Abs. 1 und 2 gelten entsprechend.

Erläuterungen: S. 20, 33 ff.

Musterbeispiel: Nr. 8.

Fünfter Teil: Ausführungs- und Übergangsvorschriften.

§ 121. Erledigung anhängiger Verfahren.

Verfahren in Arbeitssachen, die in dem im § 122 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt bei Gewerbegerichten, Kaufmannsgerichten, arbeitsgerichtlichen Kammern der Schlichtungsausschüsse, Innungsschiedsgerichten, den Ersatzstellen der Landeswirtschaftsräte oder dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat anhängig sind, gehen in der Lage, in der sie sich befinden, auf das Arbeitsgericht über, in dessen Bezirk die Stelle ihren Sitz hat, bei der das Verfahren bisher anhängig war. Dieses Arbeitsgericht ist auch für Klagen gegen Entscheidungen der Innungen und Innungsschiedsgerichte und für Klagen auf Aufhebung des Schiedsspruchs eines vereinbarten Schiedsgerichts in Arbeitssachen zuständig, die in dem im § 122 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht bei einem Gericht anhängig sind. Auf das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden finden die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung.

Für das Verfahren in Arbeitssachen, die in dem im § 122 Satz 2 bezeichneten Zeitpunkt bei ordentlichen Gerichten anhängig sind, bleiben die ordentlichen Gerichte bis zur rechtskräftigen Erledigung zuständig. Das Verfahren bestimmt sich nach den Vorschriften über das Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.

Erläuterungen: S. 3.

§ 122. Inkrafttreten.

Das Arbeitsgerichtsgesetz tritt, soweit es sich um die Maßnahmen zu seiner Durchführung handelt, mit dem Tage der Verkündung in Kraft. Im übrigen tritt es, soweit der Reichsarbeitsminister und der Reichsminister der Justiz gemeinsam keinen späteren Zeitpunkt bestimmen, mit dem 1. Juli 1927 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten auch die in den §§ 110 bis 116 vorgesehenen Abänderungen von Gesetzen und Verordnungen in Kraft.

Erläuterungen: S. 3.

D. Verfahrensmuster.

1. Schiedsvertrag mit gesetzlichem Mindestinhalt, abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 91 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

Vorbemerkung:

Das Beispiel enthält lediglich die Mindestbestimmungen, die unbedingt notwendig sind, um den Schiedsvertrag als wirksam ansehen zu können. Die praktische Anwendbarkeit dieses Beispiels wird sich in der Regel auf Fälle zu beschränken haben, in denen Schiedsverträge nur für einen Einzelfall gelten sollen (vgl. B. I, 3 u. 5).

Musterbeispiel:

Schiedsvertrag
zwischen
der Firma Schwarz (Arbeitgeber)
und
dem Angestellten Weiß (Arbeitnehmer)[1].

Für alle Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien aus dem zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis und aus dessen Nachwirkungen sowie aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen (vgl. § 2 Nr. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes) wird bestimmt, daß unter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll.

2. Schiedsvertrag, abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Bestimmungen über die Zusammensetzung des Schiedsgerichts (§ 91 Abs. 2 Ziffer 2 und § 93 AGG.).

Vorbemerkung:

Sofern der Schiedsvertrag nur mit dem gesetzlichen Mindestinhalt abgefaßt ist (vgl. Musterbeispiel 1), treten für die Zusammensetzung des Schiedsgerichts und für das Verfahren desselben die gesetzlichen Bestimmungen der §§ 93 ff. in Wirksamkeit. Für die Zusammensetzung des Schiedsgerichts hat das die Folge, daß nach § 93 AGG. das Schiedgericht aus je einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen würde und im Falle der Stimmengleichheit das ganze Verfahren wirkungslos wäre. Um diese Folge zu vermeiden, empfiehlt es sich in Abweichung von der gesetzlichen Regelung,

[1] Das Jahresarbeitseinkommen muß 8400 *RM* überschreiten (§ 91 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

auch über die Zusammensetzung des Schiedsgerichts im Schiedsvertrage Vereinbarungen zu treffen. Der Schiedsvertrag lautet dann genau wie das Musterbeispiel 1, aber es folgt dann noch z. B. folgende weitere Regelung (vgl. B. II, 1).

Musterbeispiel:

Das Schiedsgericht wird gebildet aus je einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Unparteiischen. Die Firma Schwarz wählt den Arbeitgeber, der Angestellte Weiß den Arbeitnehmer. Die beiden Ernannten wählen den Unparteiischen zum Obmann. Können sie sich auf die Person des Obmanns nicht einigen, so hat der jeweilige Präsident des Oberlandesgerichts oder dessen Stellvertreter den Obmann zu ernennen.

3. Schiedsvertrag, abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Hinzufügung einiger Verfahrensvorschriften (§ 91 Abs. 2 Ziffer 2 und §§ 93, 94 ff. AGG.).

Vorbemerkung:

Wollen die Parteien von den Verfahrensvorschriften des Gesetzes §§ 94 ff. abweichen, so müssen sie das besonders vereinbaren. Einige Abweichungen, die sich in der Regel empfehlen werden, ergeben sich aus dem folgenden Beispiel, das die Fortsetzung der Musterbeispiele 1 und 2 enthält (vgl. B. I, 5 und B. III, 2).

Musterbeispiel:

Für das Verfahren wird bestimmt:

Die Parteien können sich vor dem Schiedgericht auch durch Rechtsanwälte vertreten lassen.

Alle Ladungen und Zustellungen sollen durch eingeschriebene Briefe gegen Rückschein erfolgen.

Es steht im freien Ermessen des Schiedsgerichts, zu bestimmen, ob und inwieweit die Anhörung der Parteien schriftlich erfolgen soll.

4. Schiedsvertrag als Bestandteil eines Tarifvertrages (§ 91 Abs. 1 und Abs. 2 Ziffer 1 AGG.).

Vorbemerkung:

Auf dem Gebiete des Arbeitsrechts haben fast ausschließlich die Schiedsverträge zwischen Tarifparteien nur praktische Bedeutung, während Schiedsverträge, zwischen Einzelparteien geschlossen, selten sind. Schiedsverträge zwischen den Tarifparteien werden meist als Teil des Tarifvertrages in diesem selbst abgeschlossen. So ist auch das Musterbeispiel hier gewählt. Es ist die Zuständigkeit genau abzugrenzen, d. h. die Fälle sind genau zu umschreiben, die vor das Schiedsgericht kommen sollen. Ferner ist die Zusammensetzung des Schiedsgerichts zu regeln, wobei ein etwaiger Instanzenzug mit zu regeln ist. Auf diese Bestimmungen kann sich der Schiedsvertrag beschränken. Alle Verfahrensvorschriften werden zweckmäßig in eine besondere Verfahrensordnung aufgenommen (s. hierzu Musterbeispiel 5).

Es dürfte in der Regel praktisch sein, die Streitigkeiten der Einzelparteien aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach dem Tarifvertrage bestimmt, nicht von der Arbeitsgerichtsbarkeit auszuschließen; denn die Entscheidung über diese Streitigkeiten kann den schnell arbeitenden Arbeitsgerichten überlassen werden, zumal die Arbeitsgerichte Fachkammern besitzen, in denen die besonderen Verhältnisse der einzelnen Berufe bekannt sind. Daher verzichtet auch die Mehrzahl

aller Tarifverträge auf eine schiedsgerichtliche Regelung für die Fälle der Einzelarbeitsstreitigkeiten, d. h. für die Fälle des § 91 Abs. 1 AGG. Dagegen enthalten die meisten Tarifverträge eine Regelung der Schiedsgerichtsbarkeit für Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien selbst, einschließlich der Rechtsstreitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages (also die Fälle des § 91 Abs. 2 Ziffer 1). Das Musterbeispiel ist dieser regelmäßigen und auch durchaus zweckmäßigen Regelung gefolgt (vgl. B. I, 5).

Musterbeispiel:

§ 1. Für Einzelstreitigkeiten aus diesem Tarifvertrage sind die Arbeitsgerichte zuständig.

§ 2. Für Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrage einschließlich der Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages ist die Arbeitsgerichtsbarkeit ausgeschlossen. Die Entscheidung soll durch ein Schiedsgericht erfolgen.

§ 3. Das Schiedsgericht besteht aus je 3 Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Vertragsparteien als Beisitzer. Der Vorsitz wechselt unter den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern von Sitzung zu Sitzung. Bei Stimmengleichheit ist auf Antrag einer der beiden Tarifparteien ein Unparteiischer als Vorsitzender hinzuzuziehen.

§ 4. Die Beisitzer werden für die Dauer des Tarifvertrages von den Tarifparteien ernannt. Die Parteien ernennen ferner je weitere 6 Beisitzer, die in alphabetischer Reihenfolge im Verhinderungsfalle der ordentlichen Beisitzer für diese abwechselnd einspringen. Kommt zwischen den Tarifparteien eine Einigung über die Person des Unparteiischen nicht zustande, so ernennt das Arbeitsgericht Berlin den Unparteiischen.

§ 5. Als Vertreter der Parteien können auch Rechtsanwälte zugelassen werden.

§ 6. Das Verfahren vor dem Schiedsgericht wird durch eine Verfahrensordnung geregelt. Die Tarifparteien werden sich über die Verfahrensordnung einigen, sie gilt als Bestandteil des Tarifvertrages.

5. Verfahrensordnung als Anhang eines tariflichen Schiedsvertrages (siehe Musterbeispiel 4) (§§ 93 ff. AGG.).

Vorbemerkung:

Die beifolgende Verfahrensordnung ist die Ausführung des § 6 des Musterbeispiels 4. Überläßt der Schiedsvertrag die Aufstellung der Verfahrensordnung dem Schiedsgericht selbst, so kann dieses eine entsprechende, inhaltlich im wesentlichen gleiche Verfahrensanordnung erlassen. Im allgemeinen werden die wenigen hierunter getroffenen Bestimmungen der Verfahrensordnung vollauf genügen. Sie regeln das Verfahren in Verbindung mit den gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes §§ 94 ff. in ausreichender Weise. Erfahrungsgemäß enthalten die Tarifverträge und die ihnen angeschlossenen Verfahrensordnungen viele Bestimmungen, die unwesentlich oder sogar unzulässig sind. Die Beschränkung auf einige wenige klare Vorschriften ist das richtige, um das Verfahren nicht zu erschweren (vgl. B. I, 5).

Musterbeispiel:

§ 1. Das Schiedsgericht tritt nach Bedarf zusammen. Die Klage ist bei der Geschäftsstelle des Schiedsgerichts schriftlich in 3facher Ausfertigung einzureichen. Die Vorbereitung der Verhandlung übernimmt der zum Vorsitzenden bestimmte Beisitzer.

Die Verhandlung vor dem Schiedsgericht ist eine mündliche. Sie ist in der Regel binnen 2 Wochen mit einer Einlassungsfrist von 1 Woche anzuberaumen.

§ 2. Das Verfahren regelt sich im übrigen nach den Anordnungen des Vorsitzenden. Die Anordnungen dürfen mit dem Tarifvertrage, der Verfahrensordnung und den zwingenden Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht in Widerspruch treten.

6. Gütevertrag zwischen Einzelparteien (§§ 101, 91 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

Vorbemerkung:

Der Gütevertrag muß, abweichend vom Schiedsvertrag, Bestimmungen über die Zusammensetzung der Güteстelle enthalten (vgl. B. I, 5).

Musterbeispiel:

Gütevertrag
zwischen
der Firma Schwarz (Arbeitgeber)
und
dem Angestellten Weiß (Arbeitnehmer)[1].

Für alle Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien aus dem zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis und aus dessen Nachwirkungen sowie aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit den Arbeitsverhältnissen in Zusammenhang stehen (vgl. § 2 Nr. 2 AGG.), wird bestimmt, daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren vor einer Güteстelle vorausgehen soll. Die Güteстelle setzt sich zusammen aus einem von der Firma Schwarz zu ernennenden Arbeitgeber und einem von dem Angestellten Weiß zu ernennenden Arbeitnehmer.

7. Gütevertrag zwischen Tarifparteien (§§ 101, 91 Abs. 1 und 2 Ziffer 1 AGG.).

Vorbemerkung:

Das Beispiel stellt Güteklauseln im Rahmen eines Tarifvertrages dar (vgl. B. I, 5).

Musterbeispiel:

1. In bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach diesem Tarifvertrage bestimmt, haben die Streitparteien des Einzelarbeitsvertrages vor Anrufung der Arbeitsgerichtsbehörden ein Einigungsverfahren zu betreiben. Kommt eine Einigung zwischen den Parteien durch Vermittlung der Betriebsvertretung nicht zustande, so ist die Sache vor die Güteстelle zu bringen. Die Güteстelle setzt sich zusammen aus einem Arbeitgeber, der von der Arbeitgebervereinigung (Tarifpartei) ernannt wird und einem Arbeitnehmer, der von der Gewerkschaft (Tarifpartei) ernannt wird.

2. Diese Güteстelle ist auch von den Tarifparteien selbst vor Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens anzurufen bei Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrage.

[1] Das Jahresarbeitseinkommen muß 8400 *RM* überschreiten (§ 91 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

8. Schiedsgutachtenvertrag zwischen Tarifparteien (§§ 106 und 91 Abs. 1 AGG.).

Vorbemerkung:

Ein Schiedsgutachtenvertrag zwischen Einzelparteien wird im allgemeinen wenig praktische Bedeutung haben. Deshalb soll hier von einem Beispiel abgesehen werden und nur ein Schiedsgutachtenvertrag zwischen Tarifparteien dargestellt werden. Das Beispiel bildet einen Bestandteil eines Tarifvertrages mit normativer Wirkung für die Einzelarbeitsvertragsparteien (vgl. B. I, 5).

Musterbeispiel:

Ist zwischen den Parteien eines Arbeitsverhältnisses, das sich nach diesem Tarifvertrage bestimmt, streitig, in welche Gruppe des Lohntarifes der Arbeitnehmer einzugruppieren ist, so entscheidet hierüber eine Schiedsgutachterstelle (§§ 106, 107 AGG.). Zur Schiedsgutachterstelle ist das nach diesem Tarifvertrage eingesetzte Schiedsgericht berufen.

9. Aufforderung zur Ernennung von Schiedsrichtern (§ 92 Abs. 2 Ziffer 1 AGG.).

Vorbemerkung (vgl. B. II, 1).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

An den Arbeitgeber, Firma Schwarz

. . . . . .

Nach meinem Anstellungsvertrage ist bestimmt, daß die Entscheidung von Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht zu erfolgen hat. Daher ist die jetzt zwischen uns streitige Frage, ob ein wichtiger Grund zu meiner von Ihnen fristlos ausgesprochenen Entlassung besteht, und ob mein Anspruch auf Zahlung des Gehalts bis zum 31. Dezember 19 . . berechtigt ist, von diesem Schiedgericht zu entscheiden.

Ich habe meinerseits den Arbeitnehmer A. zum Schiedsrichter bestellt und fordere Sie hiermit auf, binnen 1 Woche ebenfalls einen Schiedsrichter zu ernennen und mir die Ernennung mitzuteilen.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

10. Antrag an das Arbeitsgericht auf Fristsetzung zur Bildung eines Schiedsgerichts (§ 92 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

Vorbemerkung (vgl. hierzu B. II, 1).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

An den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts

in Berlin.

Ich unterstehe dem Tarifvertrage, der zwischen der Arbeitgeber-Vereinigung X. und der Gewerkschaft Y. abgeschlossen ist. Der Tarifvertrag enthält eine Schiedsvertragsklausel. Die Parteien des Schiedsvertrages, also die Tarifparteien, haben

hiernach die Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen. Sie sind aber bisher dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so daß das Schiedsgericht nicht gebildet ist.

Ich habe mit meinem Arbeitgeber einen Streit über die Berechtigung zur fristlosen Entlassung und die Weiterzahlung meines Gehalts bis zum 31. Dezember 19 . . Über diesen Streitfall muß ich das Schiedsgericht anrufen.

Ich beantrage:

daß den Tarifparteien eine Frist zur Bildung des Schiedsgerichts gesetzt wird.

Ein Exemplar des Tarifvertrages und einen Schriftwechsel zwischen mir und meinem Arbeitgeber füge ich hiermit bei.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

11. Antrag an das Arbeitsgericht zur Fristsetzung zwecks Durchführung des Verfahrens (§ 92 Abs. 2 Ziffer 2 AGG.).

Vorbemerkung (vgl. hierzu B. III, 1).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

An den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts
in Berlin.

Zwischen mir und meinem Arbeitgeber Schwarz besteht ein Schiedsvertrag. Das nach dem Schiedsvertrag gebildete Schiedsgericht besteht aus:

1. dem Herrn . . . . . ., Adresse . . . . . als unparteiischem Obmann,
2. dem Herrn Arbeitgeber . . . . . ., Adresse . . . . . .,
3. dem Herrn Arbeitnehmer . . . . . ., Adresse . . . . . .

Ich habe meine Klage bei dem Schiedsgericht bereits am 1. Oktober 19 . . eingereicht. Die Anberaumung eines Termins ist aber trotz Ablaufs von mehr als 4 Wochen bisher nicht erfolgt. Der Obmann des Schiedsgerichts hat mir beiliegenden Brief geschrieben, aus welchem sich ergibt, daß der Zusammentritt des Schiedsgerichts sich wegen mehrerer privater Reisen des Obmanns und des Arbeitgebers bis Ende des Jahres verzögern werde. Ich halte diese Begründung nicht für stichhaltig und beantrage hiermit, dem Schiedsgericht eine Frist zur Durchführung des Verfahrens zu bestimmen.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

12. Niederschrift über die Bildung des Schiedsgerichts (§ 93 AGG.).

Vorbemerkung:

Eine Niederschrift über die Konstituierung des Schiedsgerichts ist nicht vorgeschrieben, ist aber unter Umständen empfehlenswert. Die in der Niederschrift enthaltenen Prüfungen und Anordnungen sind in der Regel nicht zu entbehren (vgl. hierzu B. III, 1).

Musterbeispiel:

In der Schiedsgerichtssache
des Herrn Weiß (Arbeitnehmer),
gegen
die Firma Schwarz (Arbeitgeber)

erschienen heute in den Räumen der Firma:

1. Herr Revisor X.,
2. der Arbeitgeber Y.,
3. der Arbeitnehmer Z.,

und traten zwecks Konstituierung des Schiedsgerichts zusammen.

Zum Obmann und Verhandlungsleiter wird einstimmig Herr Revisor X. gewählt. Herr X. nimmt die Wahl an.

Es wurde der Schiedsvertrag vom 15. Juni 19.. geprüft und festgestellt, daß der jetzt zu entscheidende Streit zwischen den Parteien eine Arbeitssache ist und unter die Schiedsklausel fällt.

Es wurde ferner festgestellt, daß die Mitglieder des Schiedsgerichts richtig ernannt, von der Mitwirkung nicht ausgeschlossen und auch nicht abgelehnt sind.

Es wurde beschlossen, daß der Verhandlungsleiter X. Termin anberaumen und unter Beachtung der gesetzlichen und schiedsvertraglichen Verfahrensvorschriften die Vorbereitung der mündlichen Verhandlung und die Ladung der Beteiligten hierzu vornehmen soll.

Berlin, den . . . . . 19..

Unterschrift:
X., Y., Z.

13. Antrag auf Ablehnung eines Mitgliedes des Schiedsgerichts (§ 93 Abs. 4 AGG.).

Vorbemerkung:

Über die Voraussetzungen des Antrages vgl. §§. 41—43 ZPO. Über das Verfahren auf Grund des Antrages vgl. § 93 Abs. 4 AGG. (vgl. hierzu B. III, 2b).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19..

An die Kammer des Arbeitsgerichts
in Berlin.

In der Schiedsgerichtssache zwischen mir und der Firma Schwarz ist das Schiedsgericht gebildet aus den Personen X., Y., Z. Wie ich vorgestern gehört habe, hat Herr Y. meinem Kollegen Braun gegenüber geäußert, daß er meinen Anspruch als vollständig aus der Luft gegriffen ansieht. Ich habe Herrn Y. wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt; denn ich muß gegen die Unparteilichkeit des Herrn Y. Mißtrauen hegen. Herr Y. ist bisher nicht zurückgetreten und meine Gegnerin, die Firma Schwarz, will sich auch mit seinem Rücktritt nicht einverstanden erklären.

Ich stelle hiermit den Antrag, über die Ablehnung nach § 93 Abs. 4 AGG. zu beschließen.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

14. Anrufung des Schiedsgerichts durch den Kläger (§ 94 AGG.).

Vorbemerkung:

Für die Anrufung des Schiedsgerichts ist eine Form gesetzlich nicht vorgeschrieben. Sie kann auch mündlich erfolgen. Es empfiehlt sich aber meist ein schriftlicher Antrag, der dann zweckmäßig die Form einer Klageschrift annimmt. Zweckmäßig ist, die Klage in so viel Exemplaren einzureichen, als Parteien und Schiedsrichter vorhanden sind (vgl. hierzu B. III, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

An das Schiedsgericht
zu Hd. seines Verhandlungsleiters und Obmanns
Herrn Revisor X.
in Berlin.

Ich bin laut Vertrag vom 20. September 19 . . seit dem 1. Oktober 19 . . bei der Firma Schwarz als Filialleiter angestellt. Mein Jahreseinkommen in dieser Stellung beträgt 9000 ℳ. Im Anstellungsvertrag ist eine Schiedsklausel vereinbart, wonach das angerufene Schiedsgericht zur Entscheidung über Streitigkeiten aus meinem Anstellungsvertrag zuständig ist.

Die Firma Schwarz hat mich fristlos am 25. November 19 . . entlassen, ohne daß ein wichtiger Grund hierzu vorliegt. Sie wirft mir Vernachlässigung im Dienste vor, die Vorwürfe sind aber unberechtigt. Ich muß es der Beklagten überlassen, die Vorwürfe näher zu begründen.

Da gesetzliche Kündigungsfrist gilt, so läuft mein Vertragsverhältnis weiter bis zum 31. März nächsten Jahres.

Ich habe meine Dienste der Firma ausdrücklich angeboten. Sie hat aber die Entgegennahme abgelehnt.

Ich beantrage, die Firma zu verurteilen: an mich

3000 ℳ und zwar je 750 ℳ am 31. Dezember, 31. Januar, 28. Februar und 31. März zu zahlen.

Die Firma hat mich bis zum 30. November 19 . . entlohnt. Meine Forderung bezieht sich auf die Monate Dezember bis März.

Ich bitte um möglichst sofortige Anberaumung eines Termins, weil ich stellungslos bin und die Bezüge notwendig gebrauche.

Abschrift meines Anstellungsvertrages füge ich bei und überreiche 3 weitere Abschriften dieser Klage.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

15. Verfügung des Verhandlungsleiters des Schiedsgerichts zur Weiterführung des Schiedsverfahrens (Aufforderung an den Gegner zur Äußerung auf die Klage) (§ 94 AGG.).

Vorbemerkung (vgl. hierzu B. III, 3).

Musterbeispiel:

1. An die Firma Schwarz,
2. An den Angestellten Weiß,
3. Abschrift an die Herren Y. und Z. zur Kenntnisnahme.

Berlin, den . . . . . 19 . .

Einschreiben gegen Rückschein!

Als Obmann des Schiedsgerichts in der Streitsache Weiß gegen Schwarz verfüge ich zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung wie folgt:

1. Die Beklagte hat sich auf die ihr zugestellte Klage zu äußern durch Einreichung eines Schriftsatzes an mich in 4 Exemplaren. Die Zustellung dieses Schriftsatzes an den Kläger und an die übrigen Mitglieder des Schiedsgerichts werde ich veranlassen.

2. Die Beklagte soll im einzelnen angeben, worin sie die Vernachlässigung der Dienstleistungen des Klägers erblickt und für jeden Punkt auch Beweismittel (z. B. Zeugen) angeben.

Die Auflage zu 1 und 2 hat die Beklagte bis zum 5. Dezember 19 . . zu erledigen.

Unterschrift.
Revisor X. als Obmann.

16. Klagebeantwortung durch den Gegner (§ 94 AGG.).

Vorbemerkung vgl. die Vorbemerkung zu Musterbeispiel 14 (vgl. B. III, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

Klagebeantwortung
in Sachen
Weiß und Schwarz.

Ich stelle den Antrag: die Klage abzuweisen.

Begründung:

Der Kläger Weiß ist mit Recht fristlos entlassen worden. Er hat seine Dienste vernachlässigt, indem er in den letzten Monaten unpünktlich zum Dienst erschien. Allein in den beiden letzten Wochen kam er an 3 Tagen je etwa $^1/_2$ Stunde zu spät zum Dienst. Am Sonnabend, den . . . . . , ist er überhaupt nicht in seiner Filiale gewesen. Er gab an, krank gewesen zu sein; es ist aber festgestellt worden, daß er verreist war.

Beweis:

Für das gesamte Vorbringen
Zeugnis der Kontoristin M. und des Hausdieners N.

Anliegend 3 Abschriften dieser Klage.

Unterschrift:
Schwarz als Inhaber der Fa. Schwarz.

17. Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung vor dem Schiedsgericht nebst Ladungen (§ 95 Abs. 2 AGG.).

Vorbemerkung:

Zum Termin werden die Parteien geladen und die Schiedsrichter bestellt. Die Zeugen können ebenfalls benachrichtigt werden. Ein Zwang gegen sie ist aber nicht möglich, vgl. § 96 AGG. (vgl. B. III, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

Einschreiben gegen Rückschein!

In Sachen Weiß gegen Schwarz beraume ich als Obmann des Schiedsgerichts Termin zur mündlichen Verhandlung an

auf den 10. Dezember 19 . ., vormittags 10 Uhr in den Räumen der Firma Schwarz, Friedrichstraße 100.

2. Die beklagte Firma wird ersucht, die Zeugen, Kontoristin M. und den Hausdiener N. zum Termin zu stellen.
3. Es wird darauf hingewiesen, daß auch im Falle des Nichterscheinens der Parteien eine sachliche Entscheidung getroffen werden kann.
4. Bevollmächtigte haben eine schriftliche Vollmacht der Partei mitzubringen.
5. Hiermit lade ich die Parteien zu diesem Termin und bitte die Herren Schiedsrichter, sich zu demselben einzufinden.

1. An den Kläger Weiß,
2. an die beklagte Firma Schwarz,
3. an die Herren Schiedsrichter X., Y.

18. Niederschrift über die Verhandlung vor dem Schiedsgericht (§ 95 AGG.).

Vorbemerkung (vgl. B. III, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

Sitzung des Schiedsgerichts.

Anwesend:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts,
Arbeitgeber Y.,
Arbeitnehmer Z. als Beisitzer des Schiedsgerichts.

In Sachen Weiß und Schwarz erschienen in dem zur mündlichen Verhandlung anberaumten Termine:

1. der Kläger Weiß in Person,
2. Rechtsanwalt A. für die beklagte Firma, und der Inhaber der Beklagten, Herr Schwarz.

Es wurde ein Versuch einer gütlichen Einigung gemacht. Der Versuch scheiterte.
Der Kläger stellte den Antrag aus der Klageschrift.
Die Beklagte stellte den Antrag aus der Klagebeantwortung.
Die Erschienenen wurden zur Sache gehört.
Es soll Beweis erhoben werden.

Unterschrift:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

19. Beweisbeschluß des Schiedsgerichts (§ 96 AGG.).

Vorbemerkung:

Dieser Beweisbeschluß bildet die Ausführung des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung (vgl. Musterbeispiel 18). Die Zustellung des Beweisbeschlusses an die Parteien erfolgt ebenso wie die Ladungen durch eingeschriebenen Brief gegen

Rückschein. Sofern die Parteien die Zeugen bereits im ersten Termin mitbringen, bedarf es natürlich keines besonderen Beweisbeschlusses. Die Zeugen können dann ohne weiteres vernommen werden (vgl. B. III, 4).

Musterbeispiel:

I. Es soll Beweis erhoben werden über folgende Behauptungen:

a) Ist der Kläger in den letzten Monaten wiederholt zu spät in die Geschäftsräume gekommen? Hat er in den letzten beiden Wochen allein 3mal sich um je $^1/_2$ Stunde verspätet?

b) Hat der Kläger am Sonnabend, den . . . . . ., eine Privatreise nach Hamburg unternommen?

c) Hat es sich bei der Verspätung nur um wenige Minuten gehandelt?

d) Ist der Kläger am Sonnabend, den . . . . . erkrankt gewesen?

Durch Vernehmung:

1. der Kontoristin M. zu a,
2. des Hausdieners N. zu b,

beide als Zeugen der Beklagten,

3. des Angestellten O. zu c,
4. des Herrn P. zu d,

beide als Gegenzeugen des Klägers.

II. Termin zur Beweisaufnahme und Fortsetzung der mündlichen Verhandlung wird anberaumt auf

den 20. Dezember 19.. 12 Uhr mittags in den Räumen der Beklagten, Friedrichstraße 100.

III. Die Parteien haben die Zeugen zu dem Termin zu stellen.

Unterschrift.

20. Niederschrift über die Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen vor dem Schiedsgericht (§ 96 AGG.).

Vorbemerkung:

Eine Protokollierung der Aussage der Zeugen oder eines etwa vernommenen Sachverständigen dürfte im allgemeinen nicht erforderlich sein. Es empfiehlt sich jedoch die Niederlegung der Aussagen immer dann, wenn eine Vertagung stattfindet und die Gefahr besteht, daß der Inhalt der Aussagen in Vergessenheit gerät, ferner auch dann, wenn eine zweite Instanz als Oberschiedsgericht vorgesehen ist. In letzterem Falle ist durch die Niederschrift der Aussagen eine nochmalige Vernehmung der Zeugen und Sachverständigen vor dem Oberschiedsgericht meist entbehrlich (vgl. B. III, 4).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19. .

Sitzung des Schiedsgerichts.

Anwesend:

Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts,
Arbeitgeber Y.,
Arbeitnehmer Z. als Beisitzer des Schiedsgerichts.

In Sachen Weiß und Schwarz waren erschienen seitens der Parteien:

1. der Kläger in Person,
2. die Beklagte in Person,

ferner folgende Zeugen:

a) Kontoristin M.,
b) Angestellter O.

Die Zeugen wurden der Reihe nach einzeln in Abwesenheit der später vernommenen gehört.

Sodann verhandelten die Parteien mit den Anträgen wie im Termin vom . . . . . .

Es wurde beschlossen, die Nichterschienenen, Zeugen N. und P., durch Ersuchen des Arbeitsgerichts Berlin vernehmen zu lassen.

Ein neuer Termin soll nach Eingang des Beweisprotokolls des Arbeitsgerichts Berlin durch den Obmann des Schiedsgerichts anberaumt werden.

Die beiden erschienenen Zeugen forderten für Zeitversäumnis und Verdienstausfall je 3 ℳ, womit sich die Parteien einverstanden erklärten.

Unterschrift:

Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

21. Ersuchen des Schiedsgerichts an das Arbeitsgericht zur Vornahme einer Beweisaufnahme und zur Beeidigung eines Zeugen (§ 96 AGG.).

Vorbemerkung:

Dieses Ersuchen an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts muß eine kurze Sachdarstellung enthalten, damit das Gericht weiß, worauf es ankommt und die Vernehmung sachgemäß durchführen kann. Es sind sowohl die Adressen der Parteien, als auch die der zu ladenden Zeugen und Sachverständigen genau anzugeben, da sonst das Arbeitsgericht die Ladung nicht vornehmen kann.

Sobald das Arbeitsgericht das Beweisprotokoll an den Obmann des Schiedsgerichts eingesandt hat, muß dieser selbstverständlich Abschriften des Protokolls an die Parteien senden, sofern diese nicht dem Termin vor dem Arbeitsgericht beigewohnt haben.

Sodann hat der Obmann einen neuen Verhandlungstermin anzuberaumen, es sei denn, daß die Parteien auf einen erneuten Termin verzichten oder eine mündliche Anhörung der Parteien weder im Schiedsvertrage vorgeschrieben noch auch erneut erforderlich erscheint (vgl. B. III, 4).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19. .

An den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts

in Berlin.

In Sachen des Angestellten Weiß, Adresse . . . . . gegen die Firma Schwarz, Adresse: Friedrichstr. 100, ist eine Klage bei einem vertraglichen Schiedsgericht anhängig. Der Kläger Weiß ist am 25. November 19. . fristlos entlassen worden. Die Beklagte hält die Entlassung für berechtigt, weil sich der Kläger am Sonnabend, den . . . . . angeblich auf eine Privatreise nach Hamburg begeben hat, während er der Firma mitteilen ließ, er sei erkrankt. Der Kläger behauptet, tatsächlich krank gewesen zu sein. Die Beklagte hat für ihre Darstellung den Zeugen N., Adresse . . . . . , der Kläger für seine Gegendarstellung den Zeugen P., Adresse . . . . . benannt.

Das Schiedsgericht hat die Vernehmung beider Zeugen beschlossen und den Parteien aufgegeben, sie zur mündlichen Verhandlung vor dem Schiedsgericht zu stellen. Die Zeugen sind einer Aufforderung der Parteien, zum Termine zu erscheinen, nicht nachgekommen. Es ist deshalb eine Vernehmung nicht möglich gewesen.

Als Obmann des Schiedsgerichts ersuche ich namens des Schiedsgerichts den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts Berlin

die Beweisaufnahme durchzuführen und das Protokoll über die Beweisaufnahme mir dann zu übersenden.

Das Schiedsgericht hat bereits in dieser Sache die Zeugin M., Adresse . . . . . vernommen und zwar über die Behauptung der Beklagten, daß der Kläger wiederholt zu spät in den Dienst gekommen ist. Zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Aussage hält das Schiedsgericht eine Beeidigung der Zeugin für notwendig.

Ich ersuche im Namen des Schiedsgerichts, die Beeidigung der Zeugin M. vorzunehmen.

Unterschrift:

Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

22. Schiedsspruch (§ 98 ArbGG.).

Vorbemerkung:

Datum, Parteibenennung und Unterschrift aller Schiedsrichter sind unerläßlich. Eine Urteilsformel ist ferner notwendig, damit bei der Vollstreckung feststeht, was vollstreckt werden soll. Es ist vorgeschrieben, daß die Gründe schriftlich beigefügt werden, soweit die Parteien nicht auf schriftliche Begründung ausdrücklich verzichten. Eine kurze Begründung ist immer zweckmäßig, damit für die Zukunft festgestellt wird, um welchen Anspruch es sich handelt und über welchen Tatbestand und Anspruch nun Rechtskraft durch den Schiedsspruch entstanden ist (vgl. B. IV, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19 . .

In Sachen
des Angestellten Weiß,
Adresse . . . . . (Klägers),
gegen
die Firma Schwarz,
Adresse: . . . . . (Beklagte),

hat das Schiedsgericht auf die mündliche Verhandlung vom 10. Januar 19 . . unter Mitwirkung des Revisors X. als Obmann des Schiedsgerichts, und des Arbeitgebers Y., sowie des Arbeitnehmers Z. als Beisitzer des Schiedsgerichts
für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 750 *RM* zu bezahlen. Die Klage wird im übrigen abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Gründe:

Der Kläger hat keinen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben. Nach den Aussagen der Zeugen ist lediglich erwiesen, daß der Kläger 2mal je 10 Minuten zu spät gekommen ist. Am Sonnabend, den . . . . . ., ist der Kläger tatsäch-

lich krank gewesen. Die Behauptung, er sei nach Hamburg gereist, war eine Gerede des Hausdieners N., der bei seiner Vernehmung zugeben mußte, Unterlagen hierfür nicht zu besitzen.

Danach ist an sich der Anspruch des Klägers auf Gehaltszahlung berechtigt. Er muß sich aber anrechnen lassen, was er anderweitig verdient hat, da er seit dem 1. Januar 1928 bei der Firma Grün mit gleichem Gehalt in Stellung ist. Es war daher die Beklagte nur zur Zahlung des Dezembergehaltes zu verurteilen.

Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen; denn der Kläger hat seine Forderung von 3000 *RM* auf 750 *RM* im letzten Termin ermäßigt, nachdem er die Stellung bei der Firma Grün erhalten hatte. Er hat also in vollem Umfange nach Maßgabe seines ermäßigten Antrages obgesiegt.

Unterschrift:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.
Arbeitgeber Y.
Arbeitnehmer Z. als Beisitzer des Schiedsgerichts.

Anmerkung: Für die Zustellung wird eine Abschrift dieses Schiedsspruchs gefertigt und mit folgendem Vermerke versehen:

Diese Ausfertigung ist zur Zustellung gefertigt.

Unterschrift:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

23. Vergleich (§ 97 und 104 AGG.).

Vorbemerkung:

Die Unterschrift der Streitparteien sowohl wie der Schiedsrichter ist notwendig, damit ein der Vollstreckbarkeit zugänglicher Vergleich wirksam geschlossen wird (vgl. B. IV, 2).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19. .

In der Streitsache des Angestellten Weiß, Adresse . . . . . gegen gegen die Firma Schwarz, Adresse: Friedrichstr. 100, ist heute vor dem Schiedsgericht folgender Vergleich geschlossen worden:

I. Die beklagte Firma Schwarz zahlt an den Kläger 600 *RM*.
II. Der Kläger verzichtet auf jede Mehrforderung.
III. Durch diesen Vergleich sind alle gegenseitigen Ansprüche abgegolten.
IV. Die Kosten des Rechtsstreits übernimmt die Beklagte.

Unterschrift:
Weiß,
Schwarz,
Revisor X., Arbeitgeber Y., Arbeitnehmer Z.
als Mitglieder des Schiedsgerichts.

24. Antrag auf Niederlegung des Schiedsspruchs beim Arbeitsgericht (§ 98 Abs. 3 AGG.).

Vorbemerkung:

Soll der Schiedsspruch beim Arbeitsgericht niedergelegt werden, so ist eine Abschrift zu fertigen mit dem Vermerk:

Vorstehende Ausfertigung ist zum Zwecke der Niederlegung beim Arbeitsgericht in Berlin gefertigt.

Unterschrift:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

(Vgl. B. IV, 3).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19. .

An das Arbeitsgericht
in Berlin.

In der Anlage überreiche ich Ausfertigung eines Schiedsspruchs in Sachen Weiß und Schwarz zwecks Niederlegung beim Arbeitsgericht gemäß § 98 Abs. 3 AGG. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Berlin ergibt sich aus dem Umstand, daß die Beklagte in Berlin ihre Niederlassung besitzt.

Unterschrift:
Revisor X. als Obmann des Schiedsgerichts.

25. Antrag auf Vollstreckbarkeitserklärung des Schiedsspruchs (§ 99 AGG.).

Vorbemerkung:

Den Antrag auf Vollstreckbarkeitserklärung zu stellen ist Sache der obsiegenden Partei, nicht mehr Sache des Schiedsgerichts, das mit der Zustellung des Schiedsspruchs seine Tätigkeit beendet hat (vgl. B. IV, 3 und B. V, 4).

Musterbeispiel:

Berlin, den . . . . . 19. .

Anliegend überreiche ich die Ausfertigung eines Schiedsspruchs vom 10. Januar 19. ., der durch das Schiedsgericht in meiner Streitsache gegen die beklagte Firma Schwarz gefällt worden ist.

Der Schiedsspruch ist der Beklagten am 15. Januar 19. . zugestellt worden. Zum Nachweise der Zustellung überreiche ich den anliegenden Rückschein.

Ich beantrage:

den Schiedsspruch für vollstreckbar zu erklären.

Unterschrift:
Angestellter Weiß.

Sachverzeichnis.

Abdingbarkeit tariflicher Schiedsklauseln 18.
Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte 26.
Abgrenzung des Schiedswesens 6.
Ablehnung von Schiedspersonen 26, 30, 47.
Abstimmung 42.
Abweichende Regelung der Vertragsparteien gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen 21.
Aktenanlegung 37.
Allgemeine Verbindlichkeitserklärung 17.
Anfechtung der Verträge wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und Drohung 15.
Angestellter 17.
Anhörung der Parteien 33, 54.
Antrag als Klage vor dem Schiedsgericht 36.
— an das Arbeitsgericht auf Fristsetzung zur Bildung eines Schiedsgerichts 63.
— an das Arbeitsgericht zur Fristsetzung zwecks Durchführung des Verfahrens 64.
— auf Ablehnung eines Mitgliedes des Schiedsgerichts 65.
Anzeige der Ernennung von Schiedspersonen 27.
Arbeitnehmer (Begriff) 51.
Arbeitnehmerähnliche Personen 17.
Arbeits- oder Lehrverhältnis 6.
Arbeitsgerichte (Zuständigkeit) 49.
Arbeitsgerichtsbehörden (Mitwirkung) 47.
Arbeitsgerichtsbehörden, deren Unzulässigkeit als Schiedsgerichte 26.
Arbeitsstreitigkeiten 6.
Arglistige Täuschung 15.
Armenrecht 35.
Arten des Schiedswesens 4.
Aufforderung zur Ernennung von Schiedsrichtern 63.
Aufhebungsklage 4, 30, 48, 55.
Aufklärung des tatsächlichen Sachverhalts 38.
Augenschein 39.
Ausdrückliche Vereinbarung 18.
Ausfertigung des Schiedsspruches 44.
Auskünfte 39.
Auslegung normativer Bestimmungen des Tarifvertrages durch Schiedssprüche 11, 17, 45, 46.
Aussagen der Zeugen und Sachverständigen 40.
Ausschließung vom Schiedsrichteramt 26.
Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit 51.
Außergerichtliche Kosten 45.
Aussetzung des Verfahrens 41.
Außerungszwang 33.

Beendigung der Verträge 21, 29.
— des Verfahrens 40.
Beglaubigung 33.
Begründung des Schiedsspruchs 37, 43.
Behörde als Schiedsgericht 26.
Benachrichtigung der ernannten Schiedspersonen 27.
Beratung 42.
Berufene Personen zum Schiedsrichteramt 26.
Berufung auf Tarifvertrag 17.
Beschlußverfahren 7.
Beschränkte Geschäftsfähigkeit 18, 26.
Beteiligung der staatlichen Arbeitsgerichtsbehörden am Schiedswesen 47.
Bevollmächtigte 18, 33.
Beweisaufnahme 34, 38, 54.

Beweisbedürftige Tatsachen 38.
Beweisbeschluß 39, 68.
Beweiserhebung 33, 40, 47.
Beweisfälligkeit 14.
Beweislast 38.
Beweismittel 37, 38.
Bindung der Schiedsrichter (Schiedsgutachter) an die Gesetze 43.

Dritte als Ernenner der Schiedspersonen 25.
Drohung 15.
Durchführungspflicht des Tarifvertrags 17.

Einberufung der Schiedspersonen 27.
Eingeschriebene Briefe gegen Rückscheine 37, 44.
Einrede des Güte- und des Schiedsvertrages 12.
Einrichtungen der Tarifgemeinschaften 22.
Einstellung des Verfahrens 40.
Einzelarbeitsverhältnisse (Wirkung des Schiedsspruchs auf diese) 46.
Einzelfall 21, 23, 34.
Erbe 17.
Erfahrungssätze 47.
Erfindungsstreitigkeiten 7.
Ergänzende Auslegung 11.
Ergänzung tariflicher Bestimmungen 11.
Erledigung des Vertragszwecks 22.
Ernennung der Schiedspersonen 23.
Ersatzleute 25.
Ersitzung 36.
Ersuchen des Schiedsgerichts zur Vornahme einer Beweisaufnahme 70.
Erweiterte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte 7.

Fähigkeit zum Schiedsrichteramt 26.
Feststellungsklagen 30.
Feststellungsurteile 46.
Form der Verträge 18.
Form des Schiedsspruchs 44.
Formelle Rechtskraft 45.
Fortfall der Einreden des Güte- und Schiedsvertrages 13.
Freies Ermessen 21, 35.
Fristsetzungen durch das Arbeitsgericht 29, 47.
Frist zur Bildung des Schiedsgerichts 24.

Gang des Verfahrens 35.
Gebühren 40.
— der Zeugen und Sachverständigen 45.
Gegenbeweise 39.
Gegenerklärungen 37.
Gehör (rechtliches) 32.
Geisteskrank 26.
Geistesschwache 26.
Genehmigung des Vormundes bzw. des Vormundschaftsgerichts 18, 42.
Gesamtvereinbarungen 10.
Geschäftsfähigkeit 18.
Geschäftsunfähigkeit 26.
Grund des Anspruches 20.
Grundlagen der Rechtsfindung 43.
Güteстelle (Rechtsstellung) 28.
Güteverfahren 5, 32, 35, 57.
Gütevertrag 5, 56, 62.

Hauptintervention 36.
Honorar der Schiedspersonen 28, 31.

Inhalt der Verträge 19.
Inkrafttreten 58.
Interne Beratung 37.
Irrtum 15.
Jahresarbeitseinkommen 17.

Klageantrag 37.
Klagebeantwortung 67.
Klageschrift 36, 66.
Konkurrenz von Schieds- und Schlichtungswesen 10.
Konkurs 22.
Konkursverwalter 17.
Konstituierung des Schiedsgerichts, der Güteстelle oder der Schiedsgutachterstelle 29.
Kosten des Vertreters 45.
Kostenentscheidung 44.
Kostenvorschuß 35.
Kündigung des Einzelarbeitsvertrages 22.
Kündigung des Tarifvertrages 22.
Kündigungseinspruchsklage 6.

Materielle Rechtskraft 45.
Mehrheit der Stimmen 21.
Minderjährige 26.
Mindestinhalt der Vereinbarungen 19, 59.
Mündliche Verhandlung 21, 37.
Mündlichkeit 33.

Nachlaßverwalter 17.
Nebenintervention 36.
Neues schiedsgerichtliches Verfahren 49.
Nichtbildung der Schiedsstelle 24.
Niederlegung des Schiedsspruchs 45, 72.
Niederschrift über die Bildung des Schiedsgerichts 64.
Niederschrift über die Verhandlung vor dem Schiedsgericht 68.
Niederschrift über die Vernehmung von Zeugen 69.
Normativbestimmungen 16, 17.

Oberschiedsgericht 40, 45, 48.
Obmann 25.

Paritätische Besetzung 21, 23, 26.
— Listen 25.
Parteien der Schiedsverträge 8.
Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses 8, 17, 24, 35.
— des Tarifvertrages 8, 16, 24.
Parteieid 39.
Parteifähigkeit 16, 36. 51.
Persönliches Erscheinen 32.
Persönliche Berechtigung zum Vertragsabschluß 16.
Protokolle 38, 40.
Prozeßhindernde Einreden 12, 52.
Prozeßvertretung 21, 39, 51.
Prüfungen durch die Schiedsstelle 30.

Rechtsanwälte 18, 21, 33, 34, 39.
Rechtserhebliche Tatsachen 38.
Rechtsfindung 43.
Rechtshilfe 39.
Rechtskraft 45.
Rechtskundige Person 25.
Rechtliches Gehör 33.
Rechtsnachfolge 17.
Rechtsstellung der berufenen Personen 28.
Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern 6.
— zwischen juristischen Personen und ihren gesetzlichen Vertretern 7.
Regelung des Verfahrens durch die Schiedsstelle 31.
Reisekosten 45.
Restitutionsklage 48.
Rückschein 44.
Rückwirkende Kraft des Schiedsspruchs 46.

Sachverständige 39.
Schadensersatzpflicht der Schiedspersonen 28, 30, 44.
Schiedsgerichtsbarkeit in Nichtarbeitssachen 8.
Schiedsgutachten 42, 47.
Schiedsgutachtenvertrag 5, 57, 63.
Schiedsgutachter (Rechtsstellung) 28.
Schiedsrichter (Rechtsstellung) 28.
Schiedsspruch 10, 42, 54, 71.
Schiedsvertrag 4, 52, 59, 60.
Schiffsbesatzung 7.
Schlichtungsstellen 10.
Schlichtungswesen 9.
Schriftform 19.
Schriftliches Verfahren 34.
Schriftlichkeit 18.
Schriftverkehr 36.
Spruchreife 37.
Staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit 6.
Ständige Einrichtungen (ständige Schiedsgerichte) 23, 25, 26, 34.
Stimmenenthaltung 42.
Stimmengleichheit 24, 25, 42.
Strafrechtliche Verantwortlichkeit der Schiedspersonen 28.
Streitwertfeststellung 31.
Stumme 26.

Tatfragen 14, 47.
Tarifablauf 22.
Tarifparteien 17, 34.
Taube 26.
Teile des Anspruchs 20.
Termin zur mündlichen Verhandlung 67.
Testamentsvollstrecker 17.
Tod der Schiedspersonen 29.
Tod einer Partei 22, 29.

Übergangsvorschriften 58.
Übergangszeit 3.
Unfähigkeit zum Schiedsrichteramt 26.
Unmöglichkeit des Verfahrens 13, 25.
Unparteiische 23, 25.
Unterbrechung der Verjährung 36.
Unterschrift unter Schiedsspruch 43.
Unterschriftsverweigerung 44.
Unwiderruflichkeit der Ernennung 27.
Unwirksamkeit des Schiedsspruchs 32.
Unwirksamkeit von Schiedsverträgen (absolute, relative) 9, 24.
Unzulässiges Verfahren 48.

Urkunden 39.
Urteilsformel 44.

Vereinbarte Vorverfahren 5.
Vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit 5.
Verfahren vor dem Schiedsgerichte 53.
— vor der Schiedsgutachterstelle 57.
— vor der Güteſtelle 56.
Verfahrensbestimmungen 32.
Verfahrensgrundsätze 21, 31, 32, 33.
Verfahrensmuster 59.
Verfahrensordnung 20, 35, 61.
Verfahrensvorschriften 60.
Verfügung des Verhandlungsleiters 66.
Vergleich 41, 54, 57, 72.
Vergleichsbevollmächtigte 42.
Vergütung der Schiedspersonen 28.
Verhandlungsleiter 30, 35, 36.
Verjährung 36.
Verletzung der Verfahrensgrundsätze 32.
Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 10.
— über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 16, 18.
— zur Entlastung der Gerichte vom 13. Mai 1924 26.
Versäumnisverfahren 33.
Versicherungsgrenze 17.
Vertragsgrenzen (sachliche, inhaltliche, persönliche) 16, 31.
Vertragsofferte an Schiedspersonen 27.
Vertragsschluß mit Schiedspersonen 28.
Vertreter kraft Gesetzes 17.
Verzichtbare Einreden 13.
Verzögerung der Durchführung des Verfahrens 29.
Vollmachtsurkunde 33.
Vollstreckbarkeitserklärung von Schiedssprüchen und Vergleichen 4, 47, 73.
Vorbereitung des Verfahrens 36.
Vorläufige Vollstreckbarkeit 48.
Vormund 18.
Vormundschaftsgericht 18.
Vorstand einer Behörde 25.

Wesen der Verträge 15.
Widerruf der Berufung von Schiedspersonen 29.
Widerruf des Vergleichs 42.
Wirkung der Schiedsgutachtenverträge 14.
— der Schiedsverträge und Güteverträge 12.
Wirkung des Schiedswesens auf Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden 12, 45.

Zeitablauf 22.
Zeugen 39.
Zivilprozeßordnung 2, 4, 9, 12, 36, 40.
Zivilrechtliche Verantwortlichkeit der Schiedspersonen 28.
Zulässigkeit des Abschlusses der Verträge 15.
Zusammenhangstreitigkeiten 7.
Zusammensetzung von Schiedsgericht, Güteſtelle, Gutachterstelle 20, 22, 23, 24, 53, 56, 57, 59.
Zusammentritt der Schiedsstelle 29.
Zuständigkeit 11, 50.
Zustellung 37, 44.
Zwang 33.
Zwangsvollstreckung 45, 55.
Zweckmäßiger Vertragsinhalt 20.
Zweifel über die Zulässigkeit des Schiedsverfahrens 30.
Zwingendes Recht 21, 25, 32, 33, 43, 49.