

Schiedsgerichtsverfahren

Information

Bei bestimmten Streitigkeiten aus Tarifverträgen können die Parteien vereinbaren, dass unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ein Schiedsgericht zuständig sein soll.

Es sind dies (§ 101 ArbGG):

- Streitigkeiten **zwischen Tarifvertragsparteien** aus Tarifverträgen oder über das Bestehen eines Tarifvertrags;
- Streitigkeiten **aus einem Arbeitsverhältnis**, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, und zu dessen persönlichem Geltungsbereich Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder Kapitäne und Besatzungsmitglieder von Schiffen gehören.

Eine solche Schiedsabrede begründet den Vorrang eines Schiedsgerichtsverfahrens; wird dennoch zu den erwähnten Gegenständen eine Klage beim Arbeitsgericht eingereicht, so wird diese als unzulässig abgewiesen, wenn sich der Beklagte auf den Schiedsvertrag beruft (§ 102 Abs. 1 ArbGG).

Die Mitglieder des Schiedsgerichts sollen die gleiche Anzahl Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassen; zusätzlich können ihm Unparteiische angehören (§ 103 Abs. 1 ArbGG). Mitglieder des Schiedsgerichts können auch abgelehnt werden; darüber entscheidet das Arbeitsgericht, das in der Hauptsache zuständig wäre (§ 103 Abs. 2 ArbGG).

Das Schiedsgericht verhandelt unmittelbar und mündlich. Es kann Beweise erheben, soweit diese zur Verfügung gestellt werden, oder den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts um Beweiserhebung ersuchen. Zeugen und Sachverständige können gehört, jedoch nicht vereidigt werden; eidesstattliche Erklärungen sind nicht zulässig (§ 106 ArbGG).

Das Schiedsverfahren endet mit einem Vergleich oder einem Schiedsspruch (§§ 107, 108 ArbGG). Der Vergleich ist von den Streitparteien und von den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben.

Der Schiedsspruch ergeht mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Schiedsgerichts, falls der Schiedsvertrag nichts anderes bestimmt. Er ist von den Mitgliedern des Schiedsgerichts am Tage seiner Fällung zu unterschreiben und schriftlich zu begründen, soweit auf eine schriftliche Begründung durch die Parteien nicht ausdrücklich verzichtet wurde.

Der Schiedsspruch wird den Parteien zugestellt und hat unter ihnen dieselbe Wirkung wie ein Urteil des Arbeitsgerichts. Er ist jedoch nur dann vollstreckbar, wenn er vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts für vollstreckbar erklärt worden ist (§ 109 ArbGG).

Gegen den Schiedsspruch kann beim zuständigen Arbeitsgericht Klage auf Aufhebung erhoben werden, sofern Gründe vorliegen. Diese können gemäß § 110 Abs. 1 ArbGG vorliegen:

- Wenn das schiedsgerichtliche Verfahren unzulässig war,
- wenn der Schiedsspruch auf Verletzung einer Rechtsnorm beruht und
- wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen gegen ein gerichtliches Urteil nach § 580 Nr. 1 - 6 ZPO die Restitutionsklage zulässig wäre.

Weiterhin wird häufig in Tarifverträgen festgelegt, dass zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb zuerst ein Schlichtungsverfahren geführt werden muss, § 111 Abs. 2 ArbGG . Zur Durchführung eines solchen Schlichtungsverfahrens werden Ausschüsse von der Handwerksinnung, der Industrie- und Handelskammer und ähnlichen Institutionen gebildet.