

Die tarifliche Schiedsklausel in Rechtsstreitigkeiten

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der Hohen juristischen Fakultät
der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Günter Klein,

Regierungs-Referendar aus Wiefenhaus (Posen).

Angenommen im Februar 1924.

Berichterstatter: Geheimer Justizrat Professor Dr. André.

Einleitung.

Die tarifliche Schiedsklausel hat sich im sozialen Leben immer mehr Beachtung verschafft. Während das vorbildliche Schiedswesen des Buchdrucker- und Malertarifvertrages ein Mittel der Selbsthilfe zur Durchführung des kollektiven Arbeitsvertrages war, sind die heutigen vereinbarten Zentraltarifämter, Schiedsgerichte, Schlichtungsstellen usw. zu Organen einer sozialen Selbstverwaltung und Eigengerichtbarkeit geworden, deren Träger die Berufsvereine sind.

Die rechtliche Bedeutung der tariflichen Schiedsklausel als der Summe der möglichen Tarifvereinbarungen, die die Austragung von tariflichen Streitigkeiten durch gewählte Schiedsstellen zum Gegenstand haben, ist nicht immer klar erkannt worden. Unter begrifflicher Trennung der Rechts- und Interessenstreitigkeiten, können insgesamt fünf Verträge Inhalt der Schiedsklausel sein, nämlich.

1. der Güte-, Schieds- und Schiedsgutachtervertrag betreffend Rechtsstreitigkeiten,
2. der Schlichtungs- und Schiedsgutachtervertrag betreffend Interessenstreitigkeiten.



KNY-20-00333

5372/930

Von den Verträgen wird der für die tarifliche Schiedsklausel wichtigste Schiedsvertrag im Sinne des X. Buches der Z.P.D. dargestellt.

Der Schiedsvertrag in Tarifverträgen.

Im allgemeinen kommt der Schiedsvertrag in Tarifverträgen häufig vor, besonders in der Fertigungsindustrie mit technisch komplizierten Produktionsgebräuchen. Die Schiedsgerichtsbarkeit bietet die Gewähr einer schnellen, billigen, vor allem aber sachkundigen Gerichtsbarkeit. Die Einrichtung eines besonderen Instanzenzuges vorwiegend in Reichstarifverträgen schafft die Garantie einer einheitlichen Auslegung und Handhabung der Tarifvertragsbestimmungen, welche die Gewerbe-, Kaufmanns-, Berggewerbe-, Arbeits- und Innungsschiedsgerichte infolge ihrer Dezentralisation und wenig einheitlichen Rechtsprechung nicht bietet.

Begriff, Inhalt, Rechtsnatur des Schiedsvertrages (§ 5); Person des Schiedsrichters (§ 6); Verfahren vor dem Schiedsgericht (§ 7).

Nach dem X. Buch der Z.P.D. ist der Schiedsvertrag eine Vereinbarung darüber, daß die Entscheidung einer Rechtsstreitigkeit durch ein Schiedsgericht erfolgen solle. Inhalt des Vertrages ist Uebertragung der Streitentscheidung auf einen Dritten; die Rechtsnatur des Schiedsvertrages ist nach Hellwigs Auffassung öffentlichrechtlich.

Die Person des Schiedsrichters ist im Arbeitsrecht besonders wichtig. Das R.G. hat für den bürgerlichen Rechtsverkehr den Satz geprägt, der Schiedsrichter müsse im Verhältnis zu den Vertragsparteien „Dritter“ sein. Im Arbeitsrecht kommt es infolge der Tarifgesetzgebung aber vor, daß Schiedsvertragsparteien und Streitparteien auseinanderfallen. Soweit die Tarifschiedsklausel das schiedsrichterliche Verfahren für Einzelstreitigkeiten bestimmt, sind die Verbände als Schiedsvertragsparteien im Verhältnis zu den einzelnen Tarifbeteiligten als Streitparteien „Dritte“ im Sinne des Gesetzes. Aber auch bezüglich der Gesamtrechtsstreitigkeiten kann nicht der strenge Maßstab für die Eigenschaft des „Dritten“ gelten. Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgeberverbandsorgane können in Ge-

KNY-20-
00333



samtstreitigkeiten dann Richter sein, wenn das Schiedsgericht in seiner Gesamtzusammensetzung sozial unabhängig, unparteiisch ist und den Parteien fernsteht.

Die Zusammensetzung des Schiedsgerichts, das an die Stelle des Gewerbegerichts treten soll, ist in § 6 II GG besonders geregelt worden.

Behörden (besonders Schlichtungsausschüsse) können das Schiedsrichteramt nicht übernehmen, da sie ihren Charakter als Staatsorgane nicht abzulegen vermögen. Doch können die der Behörde anhörenden Personen zum Schiedsrichter bestellt werden. Ein dahin gehender Vertragswille wird überall dort anzunehmen sein, wo eine Behörde fälschlich genannt, die derselben angehörenden Personen aber gemeint sind.

Die Zulässigkeit des Schiedsvertrages ist in doppelter Weise beschränkt:

1. die Parteien müssen über den Streitgegenstand einen Vergleich abschließen können.
2. das dem Schiedsvertrag zugrunde liegende Rechtsverhältnis muß bestimmt sein.

Während die objektive Vergleichsfähigkeit des Streitgegenstandes und die sachliche Bestimmtheit des Rechtsverhältnisses bei der tariflichen Schiedsvertragsklausel allgemein gegeben ist, fehlt den Tarifparteien, soweit sie Schiedsverträge für Einzelstreitigkeiten abschließen, die subjektive Berechtigung, sich über den Streitgegenstand zu vergleichen; auch ist die Bestimmtheit des von der Schiedsklausel erfaßten Personenkreises nicht vorhanden. Auf beide Erfordernisse der §§ 1025, 1026 ZPO kommt es aber da nicht an, wenn die Tariffchiedsklausel Arbeitsbedingung im Sinne von § 1 ZWD ist.

Das Verfahren vor den Tariffchiedsgerichten bestimmt sich nach den Regeln der ZPO.

Die Tariffchiedsklausel in Arbeitsstreitigkeiten.

(§§ 8, 9).

Die Schiedsklausel kann sich entweder auf Streitigkeiten zwischen den Verbänden beziehen, dann sprechen wir von einer Schiedsklausel in Gesamtrechtsstreitigkeiten oder sie kann die schiedsrichterliche Austragung von Einzelrechtsstreitigkeiten be-

zwecken, dann sprechen wir von normativer Tariffschiedsklausel. Die normative Tariffschiedsklausel (z. B. die Tarifbestimmung, daß alle Streitigkeiten aus den Arbeitsverhältnissen vor ein Schiedsgericht gebracht werden sollen) ist eine Arbeitsbedingung gemäß § 1 LBD.

Die Arten des Zustandekommens der Tariffchiedsgerichtsbarkeit sind: Vereinbarung, Tarifgemeinschaftsbeschluß, Verbindlicherklärung und Allgemeinverbindlicherklärung. Wie jede andere Arbeitsnorm, nimmt auch die Tariffchiedsklausel an der Unabdingbarkeit teil. Die „günstigere“ Regelung für den Arbeitnehmer ist infolge Fehlens eines festen Maßstabes eine praktisch schwierige Frage. Hinsichtlich der Frage der Nachwirkung der normativen Tariffchiedsklausel, ist anzunehmen, daß während der Tarifgeltung ein stillschweigend geschlossener Schiedsvertrag die eigentliche Tariffchiedsgerichtsnorm überdauert.



Die Tariffchiedsklausel in Arbeitsverträgen
§ 8, 9
Die Schiedsklausel kann sich entweder auf Streitigkeiten zwischen den Parteien beziehen, deren Parteien wie bei einer Schiedsklausel in Gewerkschaftsverträgen oder sie kann die Schiedsgerichtsbarkeit betreffen.
Marburg 1926. Druck von Karl Gleijer.