

**Arbeitsgerichtliches Schiedsverfahren und zivilrechtliche
Schiedsgerichtsbarkeit**

**Harmonisierungsbedürfnisse unter
Berücksichtigung neuer Perspektiven für
Schiedsgerichte des Arbeitsrechts**

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät der Georg-August-Universität
Göttingen

vorgelegt von
Heike Grothey-Mönch

Berichterstatter:	Prof. Dr. Joachim Münch
Mitberichterstatter:	Prof. Dr. Rüdiger Krause
Tag der mündlichen Prüfung:	11. September 2019

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung.....	1
I.	Abgrenzung und Begriff der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen.....	2
II.	Historische Entwicklung der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen	3
III.	Gegenstand der Untersuchung	6
B.	Begründung der Zuständigkeit eines Schiedsgerichts.....	8
I.	Rechtsslage.....	8
II.	Reformbedarf bei Individualschiedsvereinbarungen?.....	12
1.	Erweiterung von Individualschiedsvereinbarungen.....	12
2.	Zeitpunkt einer Individualschiedsvereinbarung.....	14
III.	Schiedsvereinbarungen in allen Branchen?	15
1.	Justizgewährleistungsanspruch und Recht auf den gesetzlichen Richter.....	16
2.	Aspekte des Arbeitnehmerschutzes	18
3.	Schiedsgerichte als eine die Arbeitsgerichtsbarkeit verdrängende Konkurrenz	22
4.	Auswirkungen der Gesamt- und der Einzelschiedsvereinbarung auf den einzelnen Arbeitnehmer	24
5.	Zwischenergebnis	26
IV.	Form der Schiedsvereinbarung	28
1.	Rechtsslage.....	28
2.	Grundsatz der Schriftform?	30
3.	Besonderer Schutz bei Individualschiedsvereinbarungen?	31
a.	Übertragung des § 1031 Abs. 5 ZPO?	31
b.	Übertragung des § 1031 Abs. 3 ZPO?	34
4.	Zwischenergebnis	35
C.	Kontrolle der Zuständigkeit des Schiedsgerichts.....	36
I.	Kontrolle der eigenen Zuständigkeit durch das Schiedsgericht	36
1.	Rechtsslage.....	36
2.	Vorläufige Kompetenz-Kompetenz auch für arbeitsrechtliche Schiedsgerichte?.....	40
II.	Kontrolle der Zuständigkeit des Schiedsgerichts durch das Arbeitsgericht?	43
1.	Antrag auf gerichtliche Entscheidung bei positivem Zwischenentscheid	43
2.	Isoliertes Feststellungsverfahren.....	45
a.	Übertragung in das Arbeitsgerichtsgesetz?.....	45

IV

b.	Parallelität von Schiedsverfahren und isoliertem Feststellungsverfahren? ...	49
c.	Konkurrierendes Hauptsache-, Feststellungs- und Schiedsverfahren.....	51
aa.	Feststellungsverfahren und Schiedsverfahren.....	51
bb.	Feststellungsverfahren und Hauptsacheverfahren.....	53
III.	Zwischenergebnis.....	57
D.	Konstituierung.....	58
I.	Besetzung des Schiedsgerichts.....	59
1.	Rechtslage.....	59
2.	Detailliertere Besetzungsregelungen im arbeitsgerichtlichen Schieds- verfahren?.....	61
a.	Fehlende Parität versus fehlendes Gleichgewicht der Parteien.....	62
b.	Anzahl der Schiedsrichter.....	64
c.	Die Bestellung des Unparteiischen im arbeitsrechtlichen Schieds- verfahren.....	66
d.	Ernennungsvorgang.....	68
II.	Ersatzbestellung.....	69
1.	Nichternennung eines Schiedsrichters durch eine Schiedspartei.....	70
a.	Erfordernis vollständiger Ernennung.....	72
b.	Beteiligung staatlicher Gerichte bei der Schiedsrichterbenennung.....	74
c.	Fristdauer.....	76
2.	Nichternennung von Schiedsrichtern durch Nichtprozessparteien.....	77
a.	Gerichtliche Ersatzbestellung.....	78
b.	Frist.....	80
3.	Verstoß gegen den Gleichbehandlungs- beziehungsweise Paritäts- grundsatz.....	81
III.	Anforderungen an die Person des Schiedsrichters.....	84
1.	Rechtslage.....	85
2.	Offenbarungspflicht?.....	89
3.	Umfassendes Ablehnungsrecht anstelle gesetzlichen Ausschlusses?.....	91
4.	Eigenes Ablehnungsrecht?.....	91
5.	Ablehnungsverfahren.....	93
a.	Grundsätzliche Entscheidungskompetenz beim Schiedsgericht?.....	93
b.	Schiedsgerichtliches Ablehnungsverfahren.....	95

c. Verfahrensbeschleunigung.....	96
IV. Zwischenergebnis.....	97
E. Verfahren vor dem Schiedsgericht.....	99
I. Form und Inhalt der Klage.....	99
1. Form der Klageerhebung	99
2. Klageänderungen.....	101
3. Pflicht zur Bezeichnung der Beweismittel und Präklusion	102
II. Mündliche Verhandlung und schriftliches Verfahren als Konkretisierung des Anspruchs auf rechtliches Gehör	102
1. Rechtslage.....	102
2. Schriftliches Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten?	104
III. Säumnis einer Partei.....	107
1. Rechtslage.....	107
2. Übertragung von § 1048 Abs. 3 und 4 ZPO?	108
3. Übertragung von § 1048 Abs. 1 ZPO?	109
4. Übertragung des § 1048 Abs. 2 ZPO?	110
IV. Entscheidung des Schiedsrichterkollegiums	111
1. Rechtslage.....	111
2. Obstruktionsverbot?.....	113
3. Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden?.....	115
V. Zwischenergebnis.....	117
VI. Die Form des Schiedsspruchs	119
1. Rechtslage.....	119
2. Liberalisierung der Formvorschriften des § 108 ArbGG?.....	120
a. Entbehrlichkeit einzelner Unterschriften	121
b. Ortsangabe, Zustellung, Niederlegung	123
VII. Kostenfestsetzung	125
1. Rechtslage.....	125
2. Einführung einer Kostentragungsregelung in das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht?	127
a. Entscheidungskompetenz und -maßstab	128
b. Kostenfestsetzung in Grund und Höhe.....	130
VIII. Berichtigung, Auslegung und Ergänzung des Schiedsspruchs.....	131
1. Berichtigung und Ergänzung.....	132

VI

2.	Authentische Interpretation des Schiedsspruchs.....	133
IX.	Zwischenergebnis.....	134
F.	Vollstreckbarerklärung und Aufhebungsverfahren.....	135
I.	Eingangszuständigkeit.....	135
II.	Vollstreckbarerklärung.....	139
1.	Rechtslage.....	140
2.	Reformierung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens gemäß § 109 ArbGG?.....	142
a.	Berücksichtigung von Aufhebungsgründen im Verfahren der Vollstreckbarerklärung.....	142
b.	Materielle Einwendungen im Vollstreckbarerklärungsverfahren?.....	144
c.	Wechselwirkungen zwischen Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren.....	148
d.	Verfahrensart und Rechtsbehelf gegen den Vollstreckbarerklärungsbeschluss.....	150
e.	Sofortige Sicherungsvollstreckung.....	151
f.	Zuständigkeit für das Vollstreckbarerklärungsverfahren.....	154
III.	Aufhebungsverfahren.....	155
1.	Rechtslage.....	156
2.	Reformierung des Aufhebungsverfahrens?.....	160
a.	Normstruktur und Verfahrensbeendigung.....	160
b.	Prüfungsumfang bei Kontrolle der schiedsrichterlichen Sachentscheidung: Genügt der ordre-public-Maßstab?.....	161
c.	Frist.....	166
d.	Entscheidungszuständigkeit nach Aufhebung des Schiedsspruchs.....	169
e.	Zurückverweisung an das Schiedsgericht.....	171
IV.	Zwischenergebnis.....	172
G.	Gesamtergebnis und Fazit.....	174
I.	Ergebnisse.....	175
II.	Fazit.....	179
	Abkürzungsverzeichnis.....	182
	Literaturverzeichnis.....	183

Lebenslauf.....208

A. Einleitung

Gibt das Privatrecht dem einen Rechte, erlegt es dem anderen häufig die dementsprechenden Verpflichtungen auf. Zumeist werden die daraus resultierenden Verbindlichkeiten freiwillig erfüllt, mag die Leistung des Schuldners aus Rechtsgefühl, Sorge um das soziale Ansehen oder zur Vermeidung staatlicher Repressionen erfolgen. Sobald indessen ein Anspruch bestritten, ein Rechtsverhältnis in Frage gestellt, ein unbestrittener Anspruch von einem renitenten Schuldner nicht erfüllt oder ein Recht verletzt wird, hat der Betroffene zur Geltendmachung seiner Rechte prinzipiell zwei Möglichkeiten: entweder muss er sich selbst helfen oder sich vom Staat helfen lassen.

Naheliegender ist hierbei zunächst die Selbsthilfe als historisch älteres und ursprünglich einziges Rechtsschutzmittel. Da jedoch der Stärkere nicht unbedingt immer auch der Berechtigte ist und daher die Gefahr besteht, dass Gewalt vor Recht ergehen könnte, ist jeder Staat zur Aufrechterhaltung des inneren Friedens dazu verpflichtet, der Selbsthilfe Schranken zu setzen. Dies erfolgt, indem er den Parteien selbst Rechtsschutz gewährt, zur Konfliktlösung beiträgt, durch rechtskräftige Urteile den Rechtsfrieden wiederherstellt.

Das staatliche Rechtsprechungsmonopol gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Die in §§ 1025 ff. ZPO und §§ 101 ff. ArbGG gesetzlich geregelte private Schiedsgerichtsbarkeit eröffnet eine Alternative der Streitbeilegung. Voraussetzung hierfür ist eine Schiedsvereinbarung der Parteien, durch welche die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte ausgeschlossen und die Zuständigkeit eines Schiedsgerichts begründet wird.

Mit voranschreitender Globalisierung und Vernetzung der Wirtschaftsräume gewinnt die zivilrechtliche Schiedsgerichtsbarkeit fortwährend an Bedeutung: Im Jahre 2018 wurden allein bei der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit (DIS) 162 neue Verfahren eingeleitet, die Streitwerte der eingereichten Klagen lagen zwischen 1.220 Euro und 90.414.038 Euro.¹ Für den Bereich des Arbeitsrechts spielte die Schiedsgerichtsbarkeit jedenfalls bis 1990 demgegenüber nur eine sehr geringe Rolle,² was nicht zuletzt auf der Tatsache beruht, dass auf dem Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit ein sehr umfassendes staatliches Rechtsprechungsmonopol besteht und den §§ 101ff. ArbG gegenwärtig das Prinzip zugrunde liegt, die Schiedsgerichtsbarkeit nur ganz ausnahmsweise zuzulassen.

¹ Die Entwicklung der DIS-Schiedsgerichtsbarkeit ist abrufbar unter <http://www.disarb.org/upload/statistics/DIS-Verfahrensstatistik%202018.pdf>.

² *Birk*, in: FS-Schwab, 305; von einer geringen Zahl der entschiedenen Fälle gemessen an der Gesamterledigung spricht *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (467).

I. Abgrenzung und Begriff der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen

Das Zehnte Buch der Zivilprozessordnung und grundsätzlich auch der Vierte Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes ermöglichen im Wege der Vereinbarung eines Schiedsgerichts die nichtstaatliche Streitentscheidung, den Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit durch freiwillige und bewusste Parteivereinbarung als Folge zulässiger Partei- beziehungsweise Tarifautonomie. Natürliche und juristische Personen können hiernach Rechtsstreitigkeiten privaten Personen oder Gremien unter Ausschluss des staatlichen Rechtswegs zur endgültigen und abschließenden Klärung unterstellen. Die Schiedsgerichte entscheiden in Form rechtlich bindender Schiedssprüche (§ 1055 ZPO und § 108 Abs. 4 ArbGG), die für vollstreckbar erklärt werden können (§ 1060 ZPO und § 109 ArbGG). Hier zeigt sich auch der Unterschied zur Mediation, die in § 1 Abs. 1 des Mediationsgesetzes legal definiert ist als „ein [...] Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.“ Anders als der Richter verfügt der Mediator über keine Entscheidungsbefugnis sondern ist lediglich Moderator auf dem Weg zur eigenen Konfliktlösung durch die Parteien selbst. § 54a Abs. 1 ArbGG bietet dem Arbeitsgericht die Möglichkeit, den Parteien eines bereits anhängigen Rechtsstreits die außergerichtliche Mediation oder ein anderes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung – mithin also theoretisch auch ein schiedsgerichtliches Verfahren³ – vorzuschlagen.

Abgrenzungsbedarf besteht darüber hinaus auch zwischen der Schiedsvereinbarung, die in Arbeitssachen nur unter den engen Voraussetzungen der §§ 4, 101 ArbGG möglich ist, und dem Schiedsgutachtenvertrag. Während eine Schiedsabrede die endgültige Entscheidung eines Schiedsgerichts anstelle des staatlichen Gerichts zum Inhalt hat, vereinbaren die Parteien eines Rechtsstreits bei Abschluss eines Schiedsgutachtenvertrages, dass eine oder mehrere Tatsachen verbindlich geklärt werden sollen.⁴ Während die Berufung auf die Schiedsklausel auf die Einrede nach § 1032 ZPO bzw. § 102 ArbGG hin zur Unzulässigkeit der Klage vor dem (Arbeits-)Gericht führt, hat die Vereinbarung eines Schiedsgutachtens zur Folge, dass das Gericht die vom Gutachter festgestellte Tatsache(n) nicht selbst oder in

³ So auch GMP-Prütting, § 54a Rn. 8.

⁴ Statt vieler: MüKoZPO-Münch, Vorbemerkungen zu §§ 1025ff. Rn. 75; Thomas/Putzo-Seiler, Vorbem § 1029 Rn. 4; ausführlich Erman-Hager § 317 Rn. 6ff.; so auch ständige Rechtsprechung des BGH und des BAG: BGH Urte. v. 25.06.1952 – II ZR 104/51 NJW 1952, 1296; BGH Urte. v. 17.01. 2013 – III ZR 11/12, NJOZ 2013, 1382 (1382) m.w.N.; BAG, Urte. v. 16.10.1957 - 4 AZR 257/55, NJW 1958, 315f.; BAG Urte. v. 18.12.1980 – 2 AZR 414/78, BeckRS 1980, 2723; BAG, Urte. v. 20.01.2004 - 9 AZR 393/03, AP BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen Nr. 3.

anderer Weise feststellen darf und für die Entscheidung grundsätzlich an sie gebunden ist. Der Prüfungsmaßstab ist §§ 317 bis 319 BGB, d. h. die Nachprüfbarkeit auf offenbare Unbilligkeit und Unrichtigkeit.⁵ Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vereinbarung eines Schiedsgutachtens zulässig und unterliegt nicht dem Ausschluss nach § 4 ArbGG,⁶ obwohl die in § 106 des Arbeitsgerichtsgesetzes 1926 noch vorhandene Vorschrift über den Schiedsgutachtenvertrag mit der Schaffung des Arbeitsgerichtsgesetzes 1953 bewusst gestrichen wurden, weil man „unerwünschte Beeinträchtigung[en] der staatlichen Gerichtsbarkeit durch Parteivereinbarung[en]“⁷ befürchtete.

Von dem Begriff des Schiedsverfahrens zu unterscheiden sind überdies die außergerichtlichen Vorverfahren, welche die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht berühren und keine Bindungswirkung für das Arbeitsgericht entfalten.⁸ Dazu zählen beispielsweise die Einigungsstellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 76, 85 Abs. 2 und 102 Abs. 2 BetrVG) oder die Schiedsstellen nach dem Arbeitnehmererfindergesetz⁹ (§§ 28ff. ArNErfG).

II. Historische Entwicklung der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen

Dass Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, bevor die Arbeitsgerichtsbarkeit existierte, vor privaten Einrichtungen anstatt vor den ordentlichen staatlichen Gerichten ausgetragen wurden, weist eine lange Rechtstradition auf:¹⁰ Beruhend auf dem Prinzip der Verbandsgerichtsbarkeit dienten die von den Gewerbetreibenden selbst errichteten und ausschließlich oder doch weit überwiegend mit Arbeitgebern besetzten

⁵ MüKoZPO-Münch, Vorbemerkungen zu §§ 1025ff. Rn. 81ff.; BGH Urt. v. 02.02.1977 - VIII ZR 155/75, NJW 1977, 801; BGH Urt. v. 03.11.1995 - V ZR 182/94; DStR 1996, 350; BAG Urt. v. 16.10.1957 - 4 AZR 257/55 NJW 1958, 315; BAG Urt. v. 18.05.2016 – 10 AZR 183/15, NZA 2016, 1089.

⁶ BAG Urt. v. 16.10.1957 – 4 AZR 257/55, NJW 1958, 315; BAG Urt. v. 17.05.2005 – 8 AZR 179/94, AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 13; BAG Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 431/13, NZA-RR 2015, 229 (231f.); BAG Urt. v. 19.05.2015 – 9 AZR 863/13, NZA 2015, 1468 (1469).

⁷ Vgl. dazu den später Gesetz gewordenen Vorschlag des Ausschusses für Arbeit BT-DrS. I/4372, S. 5 li. Sp.

⁸ GMP-Germelmann, § 4 Rn. 10; BAG Urt. v. 18.05.1999 – 9 AZR 682/98, NZA 1999, 1350 (1351f.); bei tariflicher Regelung: BAG Urt. v. 14.01.2004 – 4 AZR 581/02, NZA-RR 2004, 590 (592f.).

⁹ Zu dem „Schiedsverfahren“ nach Arbeitnehmererfindergesetz vgl. Nomos-BR/Schwab ArbNErfG § 36 Rn. 1-23.

¹⁰ Siehe hierzu die Darstellungen von *Brand*, Untersuchungen und Entstehung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland, S. 17 ff.; *Globig*, Gerichtsbarkeit als Mittel sozialer Befriedigung, dargestellt am Beispiel der Entstehung der Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 26 ff.

mittelalterlichen Zunft- und Gesellengerichte der Disziplinierung der gegen zu niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen aufbegehrenden Arbeitnehmer.¹¹

Das Gewerbegerichtsgesetz vom 29.07.1890¹² schloss schließlich die ordentliche Zivilgerichtsbarkeit zugunsten von Streitigkeiten zwischen Arbeitern und ihren Arbeitgebern sowie zwischen Arbeitern eines Arbeitgebers aus (§ 1 Abs. 1), die Errichtung des sogenannten Gewerbegerichts erfolgte für den Bezirk einer Gemeinde durch Ortsstatut. Bei der Änderung des Gewerbegerichtsgesetzes 1901¹³ fand erstmals der Ausschluss der Gewerbegerichtsbarkeit durch Schiedsverträge Eingang in die Gesetzgebung. § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes 1901 bestimmte, dass Schiedsverträge, durch welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für zukünftige Streitigkeiten ausgeschlossen wurde, nur dann rechtswirksam waren, wenn nach dem Schiedsvertrag bei der Entscheidung Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl unter einem Vorsitzenden mitwirkten, welcher weder Arbeitgeber noch Angestellter eines beteiligten Arbeitgebers noch Arbeiter war.

Das Kaufmannsgerichtsgesetz von 1904¹⁴ richtete Kaufmannsgerichte für Konflikte aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Kaufleuten (Prinzipal) und Handlungsgehilfen und –lehrlingen ein. § 6 erklärte Vereinbarungen, durch die der Entscheidung des Kaufmannsgerichts künftige Streitigkeiten, welche zu seiner Zuständigkeit gehörten, entzogen wurden, für nichtig. Schiedsvereinbarungen konnten für den kaufmännischen Bereich daher nicht (mehr) wirksam getroffen werden.

1922 wurde sodann mit dem „Gesetz zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 29. Juli 1890/ 30. Juni 1901 und des Gesetzes betreffend Kaufmannsgerichte vom 6. Juli 1904“¹⁵ der zweite Absatz des § 6 Kaufmannsgerichtsgesetz und mithin auch das Verbot der Schiedsgerichte aufgehoben und öffnete so auch den Kaufleuten und ihren Arbeitnehmern den Zugang zur Schiedsgerichtsbarkeit.

¹¹ *Leinemann*, in: BB 1997, 2322; im Einzelnen: *Münch*, in: FS für Otto, 327 (328).

¹² Deutsches Reichsgesetzblatt Band 1890, Nr. 24, S. 141 – 162.

¹³ Gesetz zur Abänderung des Gesetzes betreffend die Gewerbegerichte vom 29. Juli 1890, Deutsches Reichsgesetzblatt Band 1901, Nr. 29, S. 249 – 256; *Münch*, in: FS für Otto, 327 (330ff.) liefert einen guten Überblick zu den sich anschließenden Modernisierungsversuchen.

¹⁴ Deutsches Reichsgesetzblatt Band 1904, Nr. 30, S. 266 – 272; zum Gesetzgebungsweg *Münch*, in: FS für Otto, 327 (336).

¹⁵ Deutsches Reichsgesetzblatt Band 1922, Nr. 9, S. 155 (156).

Das Weimarer Arbeitsgerichtsgesetz von 1926¹⁶ regelte unter Ausschluss der ordentlichen Gerichtsbarkeit in § 2 die Zuständigkeit eines Arbeitsgerichts und bot zugleich die grundsätzliche Möglichkeit, die Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag ganz oder teilweise auszuschließen. Parteien des Tarifvertrages konnten so die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrag durch ausdrückliche Vereinbarung zugunsten eines Schiedsgerichts für Rechtsstreitigkeiten tarifgebundener Arbeitgeber und –nehmer ausschließen, sofern die Tarifbindung nicht Folge einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung war (§ 91 Abs. 1). Überdies durften Tarifvertragsparteien untereinander sowie Arbeitgeber und Angestellter mit einem Jahresarbeitseinkommen über der im Angestelltenversicherungsgesetze vorgesehenen Grenze für die Versicherungspflicht Schiedsabreden treffen (§ 91 Abs. 2).¹⁷ In den §§ 92 bis 100 folgt sodann die Regelung des Schiedsverfahrensrechts für Arbeitsrechtsstreitigkeiten, wobei hier gemäß § 94 galt: „Das Verfahren vor dem Schiedsgerichte regelt[e] sich nach dessen freiem Ermessen, soweit der Schiedsvertrag oder die §§ 95 bis 100 nichts anderes bestimm[t]en.“

Bei der Erarbeitung des Arbeitsgerichtsgesetzes 1953 übernahm die Regierungsvorlage¹⁸ im Wesentlichen die Regelung des § 91, strich jedoch die Privilegierung besser verdienender Angestellter: Es sei davon auszugehen, dass das Arbeitsgerichtsgesetz im Gegensatz zur Zivilprozessordnung den Einzelschiedsvertrag im Hinblick auf die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers – zu dem auch der leitende Angestellte gehöre - grundsätzlich ablehne.¹⁹ Der Ausschuss für Arbeit verlangt, die Vorschriften über den Schiedsvertrag in § 91 wesentlich einzuschränken:²⁰ Tarifvertragsparteien dürften ihre Streitigkeiten einem Schiedsgericht unterstellen. Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollten nur für tarifgebundene Bühnenkünstler, Filmschaffende und Seeleute kraft Vereinbarung im Tarifvertrag der Arbeitsgerichtsbarkeit entzogen werden können. Arbeitsvertragsparteien dürften eine tarifliche Schiedsabrede schriftlich auf das eigene Arbeitsverhältnis erstrecken, wenn sich das Arbeitsverhältnis auch sonst nach dem Tarifvertrag richten würde. Der Bundestag übernimmt

¹⁶ RGBl. I 1926, Nr. 68, S. 507ff.

¹⁷ Zur Entwicklung im Gesetzgebungsprozess *Münch*, in: FS für Otto, 327 (338ff.).

¹⁸ BT-DrS. I/3516.

¹⁹ So die Begründung des Regierungsentwurfs, BT-DS. I/3516 S. 34 re. Sp.

²⁰ BT-DrS. I/4372 S. 5 li. Sp.

schließlich am 03. September 1953 diese Vorlage in § 101 des Arbeitsgerichtsgesetzes,²¹ wo es auch aktuell²² noch heißt:

(1) Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen können die Parteien des Tarifvertrags die Arbeitsgerichtsbarkeit allgemein oder für den Einzelfall durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, daß die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll.

(2) Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, können die Parteien des Tarifvertrags die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrag durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, daß die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende oder Artisten umfaßt. Die Vereinbarung gilt nur für tarifgebundene Personen. Sie erstreckt sich auf Parteien, deren Verhältnisse sich aus anderen Gründen nach dem Tarifvertrag regeln, wenn die Parteien dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart haben; der Mangel der Form wird durch Einlassung auf die schiedsgerichtliche Verhandlung zur Hauptsache geheilt.

(3) Die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das schiedsrichterliche Verfahren finden in Arbeitssachen keine Anwendung.

III. Gegenstand der Untersuchung

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Schiedsverfahrens vom 22.12.1997²³, das auf einen Entwurf der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens zurückgeht, welcher sich seinerseits weitestgehend am UNCITRAL²⁴-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit vom 21.6.1985²⁵ orientierte, wurde das Schiedsverfahrensrecht umfassend geändert. Viele der alten Regelungen entsprachen nicht den Erfordernissen der Praxis und dem Bedarf der Wirtschaft nach einem verständlichen,

²¹ BGBl. I S. 1267.

²² Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 170 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

²³ BGBl. I 1997 3224 ff., Änderung: BGBl. I 1998 1481, 1583.

²⁴ UNCITRAL = United Nations Commission on International Trade Law.

²⁵ UN-Doc. GA A/40/17, Annex I – verbindlich in englischer, französischer, spanischer, chinesischer und russischer Sprachfassung. Textsynopse englisch/deutsch in *Lionnet*, Anh. 3/4, S. 576 ff.; Das UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration ist abrufbar unter <http://www.uncitral.org/en-index.htm>.

effizienten und international tauglichen Schiedsverfahren, obwohl durch zahlreiche bi- und multilaterale völkerrechtliche Verträge, Rechtsprechung und Literatur ein durchaus zeitgemäßes Schiedsverfahrensrecht existierte, dessen Wesen sich indes nur dem Rechtskundigen erschloss.²⁶ Während damit für die Zivilprozessordnung der Weg zur globalen Rechtsvereinheitlichung beschritten und ein für nationale und internationale Schiedsverfahren einheitliches neues Recht geschaffen wurde,²⁷ blieb das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren seit 1953 inhaltlich weitestgehend unverändert und erweist sich daher in seinem normativen Bestand als veraltet.

Obwohl die §§ 101 bis 110 ArbGG auch unter Geltung des Zehnten Buches der Zivilprozessordnung in der Fassung vor dem 1.1.1998 nach Maßgabe des § 101 Abs. 3 ArbGG stets vollkommen unabhängige Sonderregelungen im Verhältnis zu den Vorschriften der Zivilprozessordnung darstellten, darf nicht ignoriert werden, dass der Vierte Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes angesichts zahlreicher Parallelen offenbar den §§ 1025 bis 1048 ZPO a. F. angelehnt wurde. Die zivilprozessualen Regelungen sind dennoch nicht einmal ergänzend heranziehbar. Allein allgemeine Regeln über den Schiedsvertrag und das schiedsrichterliche Verfahren können, soweit die §§ 101 ff. ArbGG lückenhaft sind, auch für das Arbeitsrecht Beachtung finden.

Das in dieser Hinsicht auffällige Auseinanderreißen von zivilrechtlichem und arbeitsrechtlichem Schiedsverfahren betrachteten *Schwab/Walter* bereits 1995 als zum Teil künstlich und unnötig, und forderten daher, jedenfalls Schrifttum und Praxis des Schiedsverfahrens der ZPO auch für den Bereich des Arbeitsrechts zu beachten.²⁸ Das Gesetz zur Neuregelung des Schiedsverfahrens verstärkte dieses Auseinanderdriften der beiden privaten Verfahrensarten: Die Gelegenheit einer Vereinheitlichung hat der Gesetzgeber ganz bewusst nicht ergriffen,²⁹ obwohl die besonderen Vorteile des Schiedsverfahrens gegenüber

²⁶ *Schumacher*, in: BB-Beil. Nr. 2/1998, 6 (7); *Winkler/Weinand*, in: BB 1998, 597.

²⁷ Das UNCITRAL-ModellG wurde weltweit von zahlreichen Staaten übernommen, Australien, Österreich, Azerbaijan, Bahrain, Bangladesh, Belarus, Bulgarien, Kanada, Chile, in China: Hong Kong Special Administrative Region, Macau Special Administrative Region; Kroatien, Zypern, Ägypten, Deutschland, Griechenland, Guatemala, Ungarn, Indien, Iran, Irland, Japan, Jordanien, Kenya, Litauen, Madagascar, Malta, Mexico, Neuseeland, Nigeria, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, die Philippinen, Republik Korea, GUS, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Thailand, Tunesien, Ukraine, Schottland, Bermuda, Kalifornien, Connecticut, Illinois, Oregon, Texas, Zambia, Zimbabwe. - Stand 2006, abrufbar unter http://www.uncitral.org/uncitral/en/uncitral_texts/arbitration/1985Model_arbitration_status.html.

²⁸ *Schwab/Walter* 1995, Kap. 36 Rn. 1; offen gelassen von *Münch*, in: FS für Otto, 327 (356f.).

²⁹ Laut der Regierungsbegründung zu § 1030 ZPO sah der Gesetzgeber keine Veranlassung, das ArbGG zu ändern, BT-DrS. 13/5274, S. 36 li. Sp.

staatlichen Gerichtsverfahren - namentlich die Zügigkeit, die Vertraulichkeit und der einen Kompromiss gestattende und weniger feindselige Charakter des Verfahrens - Schiedsgerichte durchaus auch für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu empfehlen vermögen und die Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts vorschlug, die Vorschriften über die arbeitsgerichtliche Schiedsgerichtsbarkeit auf eine Angleichung an die neuen Vorschriften des Zehnten Buches der ZPO zu prüfen³⁰.

In Anbetracht eines modernen Rechts der Schiedsgerichtsbarkeit der Zivilprozessordnung einerseits und eines möglicherweise veralteten Schiedsverfahrensrecht für Arbeitsstreitigkeiten andererseits stellt sich die Frage, ob im Bereich privater Rechtsprechung Harmonisierungsbedürfnisse bestehen und, bejahendenfalls, wie hier dogmatisch und praktisch sinnvoll eine Angleichung erfolgen kann. Im Folgenden werden daher die §§ 1025 bis 1066 ZPO unter Berücksichtigung der §§ 1025 bis 1048 ZPO a. F. den §§ 101 bis 110 ArbGG gegenübergestellt, Unterschiede und Gemeinsamkeit aufgezeigt und untersucht, ob und in welche Richtung eine Harmonisierung unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten erfolgen sollte.

Da die Risiken einer fehlerhaften Anwendung beziehungsweise Nichtberücksichtigung des materiellen Arbeitnehmerschutzrechts durch das Schiedsgericht vom Gesetzgeber als außer Verhältnis zu den Interessen des Arbeitgebers an der Durchführung derartiger Verfahren stehend angesehen wurden,³¹ ist die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen grundsätzlich ausgeschlossen. Zu klären ist in diesem Zusammenhang, ob unter Verzicht auf das staatliche Rechtsprechungsmonopol der Schutz der strukturell unterlegenen Partei über Veränderungen der §§ 101 ff. ArbGG eine Alternative sein kann.

B. Begründung der Zuständigkeit eines Schiedsgerichts

I. Rechtslage

Sowohl für zivil- als auch für arbeitsrechtliche Streitigkeiten müssen sich die Parteien einig sein, unter Ausschluss der staatlichen Gerichte die Entscheidung eines bestimmten bzw. bestimmbaren Streitkomplexes einem Schiedsgericht überlassen zu wollen, mithin eine Schiedsvereinbarung zu treffen.

³⁰ Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 23.

³¹ So Grunsky, § 4 Rn. 2 zum Sinn und Zweck des § 4 ArbGG; ähnlich auch *Wagner*, Prozessverträge – Privatautonomie im Verfahrensrecht, S. 98 f.

Eine bestimmte Rechtsstreitigkeit kann hierbei nur dann wirksam einem Schiedsgericht zur Entscheidung überlassen werden, wenn diese schiedsfähig ist.

Im zivilrechtlichen Schiedsverfahrensrecht bestimmt hier § 1030 ZPO den Umfang der Schiedsfähigkeit und unterscheidet hierbei zwischen vermögens- und nicht vermögensrechtlichen Streitigkeiten.

Gegenstand einer Schiedsvereinbarung kann gemäß § 1030 Abs. 1 S. 1 ZPO grundsätzlich jeder vermögensrechtliche Anspruch sein.³² Erfasst sind somit Streitigkeiten, die entweder auf einer vermögensrechtlichen Beziehung beruhen oder auf Geld beziehungsweise eine geldwerte Leistung gerichtet sind.³³ Da der Anspruchsbegriff prozessual im Sinne des § 253 ZPO zu verstehen ist, sind neben Leistungs- auch Feststellungs- und Gestaltungsclagen denkbar.³⁴

Das Regel-Ausnahmeverhältnis des S. 1 wird in § 1030 Abs. 1 S. 2 ZPO für nicht vermögensrechtliche Streitgegenstände umgedreht: Schiedsunfähigkeit ist der Regelfall, die Vergleichsfähigkeit die zu begründende Ausnahme. Die einem Vergleich nicht zugänglichen Statusangelegenheiten, wie beispielsweise Ehe- und Kindschaftssachen, werden somit einer Schiedsvereinbarung entzogen.³⁵

Streitigkeiten über den Bestand oder Nichtbestand eines Wohnraummietverhältnisses sind aus Gründen des Sozialschutzes³⁶ korrespondierend zum materiell-rechtlichen Mieterschutz durch § 1030 Abs. 2 ZPO ausgeschlossen.

Demgegenüber ist für das Arbeitsrecht in §§ 4, 101 ArbGG die Schiedsfähigkeit extrem eingeschränkt: Um dem Arbeitnehmer nicht den Zugang zu den Arbeitsgerichten zu verwehren, kann gemäß § 4 ArbGG die Arbeitsgerichtsbarkeit nur in den in § 2 Abs. 1, Abs. 2 ArbGG aufgezählten Fällen ausschließlicher Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ArbGG ausnahmsweise durch Tarifverträge ausgeschlossen werden.³⁷

³² Zu Beispielen (nicht-)schiedsfähiger vermögensrechtlicher Ansprüche siehe nur Zöller-Geimer, § 1030 Rn. 6 ff. m. w. N. Zur Entscheidungskompetenz über den Pflichtteilsanspruch: LG Heidelberg, Urt. v. 22.10.2013 – 2 O 128/13, ZEV 2014, 310f. sowie OLG München, Beschl. V. 25.04.2016 – 34 Sch 12/15, ZEV 2016, 334ff.

³³ Statt vieler: MüKoZPO-Münch, § 1030 Rn. 13; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 207.

³⁴ Zöller-Geimer, § 1030 Rn. 3; MüKoZPO-Münch, § 1030 Rn. 13.

³⁵ Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 209; im Einzelnen MusielakZPO-Voit, § 1030 Rn. 6 und MüKoZPO-Münch, § 1030 Rn. 17 ff., jeweils m. w. N.

³⁶ MüKoZPO-Münch, § 1030 Rn. 3; Stein/Jonas-Schlosser, § 1030 Rn. 9.

³⁷ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 1; MünchArbR-Jacobs, § 394 Rn. 1; Löwisch, in: ZJP 103 (1990), 22.

Für den Bereich der fakultativen Zuständigkeit im Sinne des § 2 Abs. 3, Abs. 4 ArbGG bleibt es indes bei der Geltung der §§ 1025 ff. ZPO, da § 4 ArbGG diese gerade nicht erfasst und somit keine Sonderregelungen bestehen.³⁸

Die Schiedsvereinbarung selbst kann ausschließlich durch die Tarifvertragsparteien getroffen werden. Dies gilt zum einen für Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen (Gesamtschiedsvereinbarung, § 101 Abs. 1 ArbGG), zum anderen auch für Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis. Letztgenannte sind nur im Bereich der Bühnenkünstler, Filmschaffenden oder Artisten möglich und gelten dann entweder kraft Tarifvertrages für tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien (Einzelschiedsvereinbarung, § 101 Abs. 2 S. 1 und 2 ArbGG) oder einzelvertraglich zwischen nicht tarifgebundenen Parteien, die individuell die Geltung eines bestimmten Tarifvertrages für ihr Arbeitsverhältnis vereinbaren (Individualschiedsvereinbarung, § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG).

Die Parteien³⁹ des Tarifvertrages⁴⁰ können gemäß § 101 Abs. 1 ArbGG ihre Rechtsstreitigkeiten über den schuldrechtlichen⁴¹ und/oder den normativen⁴² Teil oder allgemein über Bestand und Wirksamkeit des Statuts oder seiner Teile durch eine Gesamtschiedsvereinbarung einer privaten Gerichtsbarkeit überstellen.⁴³

Nicht erfasst werden Regelungsstreitigkeiten, d. h. Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien über potentiell künftig geltendes Recht, sowie außervertragliche Ansprüche - beispielsweise

³⁸ Musielak/ZPO-Voit, § 1030 Rn. 8; Stein/Jonas-Schlosser, Vor § 1025 Rn. 18; Grunsky, § 4 Rn. 5; zum alten Recht Wieczorek/Schütze-Schütze, § 1025 a. F. Rn. 15; vgl. auch Anders/Gehle-Anders, Einf § 1025 Rn. 4.

³⁹ Dies sind gemäß § 2 TVG Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen).

⁴⁰ Gemäß § 1 TVG regelt der Tarifvertrag schriftlich Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

⁴¹ Gemeint sind hiermit die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien: Errichtung gemeinsamer Einrichtungen, Friedens- und Durchführungspflichten.

⁴² § 1 Abs. 1 TVG verleiht denjenigen tarifvertraglichen Regelungen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen betreffen, die Eigenschaft von Rechtsnormen, § 4 Abs. 1 S. 1 TVG weist ihnen unmittelbare Wirkung zu und macht sie damit zum Bestandteil der staatlichen Rechtsordnung.

⁴³ GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 8; Hauck/Helml-Hauck-Biebl, § 101 Rn. 6; Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 4; Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 22 ff.; Langer, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (468 f.); GMP-Germelmann, § 101 Rn. 8.

solche aus unerlaubter Handlung -, soweit sie nicht mit vertraglichen Anspruchsgrundlagen eine Einheit bilden.⁴⁴

Einzelschiedsvereinbarungen sind gemäß § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG nur dergestalt möglich, als dass der Tarifvertrag für Bühnenkünstler, Filmschaffende und Artisten die Arbeitsgerichtsbarkeit deshalb ausschließen kann, weil hier berufsständische Schiedsgerichte bestehen.⁴⁵ Voraussetzung ist, dass beide Arbeitsvertragsparteien im Sinne der §§ 4 Abs. 1, Abs. 3 TVG, oder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung gemäß § 5 Abs. 4 TVG,⁴⁶ tarifgebunden sind und sich das Einzelarbeitsverhältnis nach demjenigen Tarifvertrag richtet, der die Schiedsklausel enthält.⁴⁷

Schiedsfähig sind dabei nur Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis oder Vertragsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen nach Maßgabe des § 12a TVG, nicht jedoch solche über das Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses selbst.⁴⁸

Aufgrund der Nachwirkung des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 5 TVG gilt eine Einzelschiedsvereinbarung über den Ablauf des Tarifvertrages hinaus, bis sie durch eine

⁴⁴ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 11f.; Grunsky-Greiner, § 101 Rn. 8; Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 4; Düwell-Voßkübler, § 101 Rn. 19ff.

⁴⁵ Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 10; Germelmann, in: NZA 1994, 12. Zum abschließenden Charakter der Aufzählung in § 101 Abs. 2 S. 1 ArbGG GMP-Germelmann, § 101 Rn. 21; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 19; BAG Ur. v. 06.08.1997, 7 AZR 156/96, NZA 1998, 220ff.

⁴⁶ Streitig: Bejahend GMP-Germelmann, § 101 Rn. 24; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 21; Kempkens, Probleme der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit, S. 44 ff.; zustimmend ohne Begründung Hauck/Helmi-Hauck/Biebl, § 101 Rn. 7. A.A.; Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, S. 247 ff.; Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 10; mit Verweis auf Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG Langer, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (477); verfassungsrechtliche Bedenken hat auch Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 48 f.

⁴⁷ GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 20; GMP-Germelmann, § 101 Rn. 22; BAG, Ur. v. 31.10.1963 - 5 AZR 283/62, AP § 101 ArbGG Nr. 11; stets erforderlich ist jedoch eine entsprechende (Bühnen-)Schiedsordnung, BAG, Ur. v. 3.9.1986 - 5 AZ 319/85, AP § 4 TVG Nachwirkung Nr. 12; anders Langer, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (477) mit Verweis auf den entgegenstehenden Zweck des § 101 Abs. 2 ArbGG.

⁴⁸ GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 15; Hauck/Helmi-Hauck/Biebl, § 101 Rn. 7; Düwell-Voßkübler, § 101 Rn. 27. Dies schließt Bestandsschutzklagen (Kündigungsschutz-, Entfristung- und Verlängerungsklage) jedoch nicht aus: Düwell-Voßkübler, § 101 Rn. 29; Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 28 ff.; im Ergebnis ebenso GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 25; Schwab/Walter, 36 Rn. 11; BAG, Ur. v. 24. 9. 1970 - 5 AZR 54/70, NJW 1971, 213 (*obiter dictum*); Ur. v. 21.5.1981 - 2 AZR 1117/78, BAGE 35, 309; Ur. v. 23.10.1991 - 7 AZR 56/91, NZA 1992, 925; BAG, Ur. v. 28.01.2009 - 4 AZR 987/07, NJW 2010, 975.

andere Vereinbarung ersetzt oder die Nachwirkung durch die Tarifvertragsparteien ausdrücklich oder konkludent ausgeschlossen wird.⁴⁹

Einzelvertraglich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht unmittelbar von einem Tarifvertrag erfasst werden, in einer Individual-schiedsvereinbarung gemäß § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG die Anwendung einer zwischen Tarifvertragsparteien getroffenen Einzelschiedsvereinbarung vereinbaren, wenn sich ihre arbeitsvertraglichen Beziehungen aus anderen Gründen, insbesondere aufgrund vertraglicher Inbezugnahme, betrieblicher Übung oder Gleichbehandlung, nach diesem Tarifvertrag richten. Möglich ist es auch, auf diese Weise eine zwischen zwei Tarifvertragsparteien geltende Schiedsordnung für Mitglieder anderer Gewerkschaften zu implementieren, für die eine Schiedsgerichtsordnung nicht oder nicht mehr besteht.⁵⁰

Voraussetzung ist stets, dass auf den Tarifvertrag insgesamt, d. h. nicht auf die Schiedsklausel als isolierten Einzelpunkt eines Gesamttarifvertrages,⁵¹ rekuriert wird und die ausgeübte Tätigkeit einer der in § 101 Abs. 2 S. 1 ArbGG genannten Berufsgruppen zugeordnet werden kann⁵².

II. Reformbedarf bei Individualschiedsvereinbarungen?

1. Erweiterung von Individualschiedsvereinbarungen

Im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht obliegt es grundsätzlich ausschließlich den Tarifvertragsparteien, eine Schiedsvereinbarung abzuschließen. Den einzigen Fall, in dem es den Arbeitsvertragspartnern selbst möglich ist, bezüglich etwaiger Rechtsstreitigkeiten aus ihrem eigenen Arbeitsverhältnis einen maßgebenden Einfluss auf den Ausschluss der

⁴⁹ Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 50f.; Düwell-Voßkühler, § 101 Rn. 18; Schimana, in: AP § 611 Bühnenengagementsvertrag Nr. 33; zum Ausschluss der Nachwirkung dadurch, dass die Tarifvertragsparteien das Schiedsgericht nicht mehr unterhalten, BAG, Urt. v. 3.9.1986 - 5 AZR 319/85, AP § 4 TVG Nachwirkung Nr. 12.

⁵⁰ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 28; ders., in: NZA 1994, 12 (14); ebenso BAG, Urt. v. 10.4.1996 - 10 AZR 722/95, NZA 1996, 942 (944); Urt. v. 31.5.2000 - 7 AZR 909/98, JURIS zieht in Absatz 23 das Urteil vom 10.4.1996 - 10 AZR 722/95 heran und entscheidet ebenso.

⁵¹ GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 26; GMP-Germelmann, § 101 Rn. 27; Düwell-Voßkühler, § 101 Rn. 52. Möglich ist indes die Bindung an einen isolierten Tarifvertrag über die Schiedsgerichtsbarkeit bei vorhandener Schiedsgerichtsordnung, dazu erneut BAG, Urt. v. 3.9.1986 - 5 AZ 319/85, AP § 4 TVG Nachwirkung Nr. 12.

⁵² GMP-Germelmann, § 101 Rn. 29; Hauck/Helml- Hauck/Biebl, § 101 Rn. 8; Düwell-Voßkühler, § 101 Rn. 52a; Germelmann, in: NZA 1994, 12 (13); BAG, Urt. v. 6.8.1997 - 7 AZR 156/96, NZA 1998, 220 (221).

Arbeitsgerichtsbarkeit auszuüben, erfasst § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG: Sie treffen zwar nicht die Schiedsvereinbarung, einigen sich jedoch darauf, dass mit einem bestimmten Tarifvertrag auch die hierin enthaltene Schiedsklausel auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll. Demgegenüber kann eine zivilrechtliche Schiedsvereinbarung grundsätzlich von jeder rechts- und geschäftsfähigen Partei abgeschlossen werden.⁵³

1926 ermöglichte das Arbeitsgerichtsgesetz auch den Parteien eines Arbeitsverhältnisses, bei dem der beteiligte Arbeitnehmer ein Angestellter mit einem die Grenze für die Angestelltenversicherungspflicht übersteigenden Jahresgehalt war, eine Schiedsvereinbarung für Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis zu treffen. 1953 wurde die individuelle Schiedsvereinbarung im Arbeitsvertrag besser verdienender Angestellter nicht mehr in das Arbeitsgerichtsgesetz aufgenommen, der Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Tarifvertragsparteien sollte nicht mehr generell, sondern nur noch für bestimmte Berufsgruppen erfolgen.⁵⁴ Dem historischen Gesetzgeber war demnach die „echte“ Individualschiedsvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht unbekannt. Fraglich ist, ob eine Schiedsvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien – d. h. ohne Beteiligung von Tarifvertragsparteien – möglich sein sollte oder ob allein das de lege lata bestehende System tarifärer Schiedsgerichte geeignet ist, Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten.

Ebenso wie § 1030 Abs. 2 ZPO den materiell-rechtlichen Mieterschutz prozessual absichert, ergibt sich hier die Notwendigkeit, die fehlende Verhandlungsparität im Arbeitsrecht zwischen Gewerkschaft auf der einen und Arbeitgeber und die damit einhergehende Funktionsunfähigkeit der Vertragsfreiheit auch prozessual auszugleichen. Schiedsvereinbarungen auf kollektivrechtlicher Ebene schützen somit vor Machtmissbräuchen, die aufgrund des Gefälles zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auszuschließen sind.⁵⁵

So vereinigt sich gleichsam die von §§ 1025 ff. ZPO propagierte allgemeine Vertragsfreiheit mit dem Arbeitnehmerschutz zu einem stimmigen Ganzen, die grundsätzliche Dogmatik des

⁵³ Stein/Jonas-Schlösser, § 1030 Rn. 7 f.; Zöller-Geimer, § 1029 Rn. 19; Musielak/ZPO-Voit, § 1029 Rn. 2; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 210.

⁵⁴ Hierzu Langer, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (475); ferner die noch anderslautende Regierungsbegründung BT-DrS. I/3516, S. 34 re. Sp.

⁵⁵ Vgl. Grunsky, in: NJW 1978, 1832 (1835); anschaulich dazu auch Wenzel/Stone, in: 73 Denv. U. L. Rev. (1996), 1017 ff.; zum Mindestschutz des Arbeitnehmers vor einseitiger Fremdbestimmung siehe auch Thüsing, in: NJW 2004, 2576.

§ 101 Abs. 2 ArbGG, die Ausgestaltung von Schiedsvereinbarungen den Tarifvertragsparteien zu überlassen, ist daher einer Veränderung nicht zugänglich.

Eine Anpassung der subjektiven Schiedsfähigkeit an die weitgehend liberale Konzeption der Zivilprozessordnung kann daher nicht empfohlen werden.

Problematisch in diesem Zusammenhang bleibt jedoch, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche nach § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG ein Schiedsgericht zur Entscheidung berufen möchten, den Preis zahlen müssen, in die Abhängigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu geraten, denen sie unter Umständen gerade nicht beitreten wollten. Dies lässt sich jedoch beheben, indem auf einen isolierten Tarifvertrag über die Schiedsgerichtsbarkeit Bezug genommen wird⁵⁶.

2. Zeitpunkt einer Individualschiedsvereinbarung

Im Zusammenhang mit einzelarbeitsvertraglichen Schiedsklauseln im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG kann es zu einem leichtfertigen Aufgeben subjektiver Rechte kommen, da der Arbeitnehmer die Disposition zu einem Zeitpunkt trifft, in dem er sich weder der verfügbaren Rechte noch der Möglichkeit eines Rechtsstreits bewusst ist.

Fraglich ist, ob der Rechtsgedanke des § 38 Abs. 3 Nr. 1 ZPO, nach welchem es für nach dem Entstehen der Streitigkeit vereinbarte ausdrückliche und schriftliche Gerichtsstandsvereinbarung keines Schutzes bedarf, weil die Parteien sich der Tragweite der Vereinbarung bewusst sind,⁵⁷ dahingehend fruchtbar zu machen ist, als dass es dem einzelnen Arbeitnehmer erst nach Entstehung eines Rechtsstreits ermöglicht werden sollte, die Entscheidung desselben dem Arbeitsgericht oder einem Schiedsgericht anheim zu stellen.⁵⁸

Sonach könnte der Arbeitnehmer mit Hilfe anwaltlicher Beratung den für ihn günstigsten Weg zur Entscheidung wählen, sofern sich der Arbeitgeber seinerseits auf eine Schiedsvereinbarung einlässt. Im Widerspruch zu der in § 38 Abs. 3 Nr. 1 ZPO getroffenen Regelung steht allerdings die Abschlussmöglichkeit einer Schiedsvereinbarung bei Beteiligung eines Verbrauchers, welche zwar gemäß § 1031 Abs. 5 ZPO besondere - strengere - Formvorschriften aufstellt, jedoch auch das Treffen einer Schiedsabrede vor Entstehung des

⁵⁶ Dies ist im Gegensatz zum Herausgreifen einzelner Regelungen aus einem Gesamttarifvertrag auch de lege lata zulässig. Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 54; GMP-Germelmann, § 101 Rn. 27; BAG Ur. v. 31.05.2000 – 7 AZR 909/98, BeckRS 2000, 30785156.

⁵⁷ MüKoZPO-Patzina, § 38 Rn. 7; Zöller-Schultzky, § 38 Rn. 33.

⁵⁸ So bereits vorgeschlagen von Grunsky, in: NJW 1978, 1832 (1833).

Rechtsstreits erlaubt. Ungeachtet der Frage, ob der Arbeitnehmer bei Abschluss seines Arbeitsvertrags auch als Verbraucher betroffen ist und in diesem Zusammenhang dem § 1031 Abs. 5 ZPO vergleichbare Schutzmechanismen zu fordern sind,⁵⁹ ist jedenfalls die Tatsache, dass hier dem Geschäftsunerfahrenen die Derogation des Gerichts in Abweichung von § 38 Abs. 3 Nr. 1 ZPO auch vor Entstehung der Streitigkeit möglich ist, als Indiz dafür zu werten, dass Machtungleichgewichte zwischen den Vertragsparteien anderweitig, beispielsweise durch erhöhte Formerfordernisse oder im Zuge zwingender paritätischer Besetzung des Schiedsgerichts, ausgeglichen werden können.⁶⁰

Es ist daher nicht zwingend erforderlich, einzelarbeitsvertragliche Schiedsvereinbarungen erst nach dem Entstehen der Streitigkeit zuzulassen.

III. Schiedsvereinbarungen in allen Branchen?

Hinsichtlich des gewährten Umfangs objektiver Schiedsfähigkeit bestehen gravierende Unterschiede zwischen der Zulässigkeit einer Schiedsvereinbarung in Zivilsachen und einer solchen in Arbeitssachen. Da bereits die Generalklausel des § 1025 Abs. 1 ZPO a. F.⁶¹ nahezu unbeschränkten Spielraum bot und somit ebenso wie § 1030 ZPO n. F. sehr viel weiter war als §§ 4, 101 ArbGG, ergibt sich insoweit das Bild eines grundsätzlichen staatlichen Rechtsprechungsmonopols in Arbeitssachen. Dies gilt insbesondere für individualrechtliche Streitigkeiten, die bei wenigen Berufsgruppen überhaupt vor ein Schiedsgericht gebracht werden können. Die Einschränkung der objektiven Schiedsfähigkeit in Arbeitssachen stellt sich dabei als scharfe Restriktion der Schiedsgerichtsbarkeit dar, sodass sich die Frage der Harmonisierung des arbeitsrechtlichen mit dem zivilrechtlichen Schiedsverfahren auf diejenige der Eröffnung neuer Perspektiven für Schiedsgerichte in Arbeitssachen konzentriert.

Im Folgenden gilt es daher zu untersuchen, ob eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der §§ 101 bis 110 ArbGG möglich beziehungsweise sinnvoll wäre. Fraglich ist, ob im Interesse besonders schutzwürdiger Rechtsgüter ein Bedürfnis für ein Rechtsprechungsmonopol der Arbeitsgerichtsbarkeit in dem Sinne besteht, als dass nur der staatliche Richter in der Lage sein soll, durch seine Entscheidung eine bestimmte Rechtsfolge herbeizuführen. Dabei soll das Schiedsverfahren nicht als eine die Arbeitsgerichte verdrängende Konkurrenz gesehen werden, sondern - dem modernen Verständnis des

⁵⁹ Dazu sogleich unter B.IV.3 (S. 31 ff.).

⁶⁰ Auf diesen Bruch zwischen Arbeitnehmerschutz einerseits und (wohl nicht in dieser Form für notwendig gehaltenen) Verbraucherschutz andererseits weist auch *Münch*, in: FS Otto, 327 (359) hin.

⁶¹ Gemäß § 1025 Abs. 1 ZPO a. F. entschied allein die Vergleichsfähigkeit über die Schiedsfähigkeit.

Schiedsverfahrens entsprechend - als eine die Bestandsberechtigung der Arbeitsgerichtsbarkeit unangetastet lassende Alternative, welche zu wählen in der Hand der beteiligten Tarifparteien liegt und somit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten nicht als notwendige, sondern als mögliche Ergänzung zum staatlichen Rechtsschutz Platz greifen kann.

Das Schiedsverfahren nach Maßgabe der §§ 1025 ff. ZPO beruht auf der Vereinbarung der Parteien und damit auf dem Grundgedanken der Vertragsfreiheit. Für den Bereich des Arbeitsrechts unterstellt der Gesetzgeber Vertragsdisparität zwischen abhängigem und somit unterlegenem Arbeitnehmer und Vorteil heischendem Arbeitgeber und zieht mit dem grundsätzlichen Verbot privater Rechtsprechung seine dem Arbeitnehmerschutz Tribut zollende Konsequenz hieraus, indem er in § 101 Abs. 2 ArbGG lediglich einige Ausnahmen⁶² zulässt und mit § 101 Abs. 1 ArbGG allein der Tarifautonomie entspricht.

Das Zurückdrängen der Schiedsgerichtsbarkeit für den Bereich des Arbeitsrechts zugunsten eines grundsätzlichen Rechtsprechungsmonopols des Staates begründet der Gesetzgeber dabei mit größerer Rechtssicherheit und einheitlicher Rechtsanwendung durch die Prozessgerichte gegenüber einem nicht ausreichenden Schutz durch private Schiedsgerichte.⁶³

Inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, soll vor dem Hintergrund einer möglichen Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 101 Abs. 2 ArbGG nachfolgend beleuchtet werden.

1. Justizgewährleistungsanspruch und Recht auf den gesetzlichen Richter

Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen grundsätzlich weder gegen das Institut der zivilrechtlichen privaten Gerichtsbarkeit⁶⁴ noch gegen den Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das schiedsrichterliche Verfahren gemäß §§ 101 ff. ArbGG⁶⁵. Somit stellt sich die Frage, ob eine Öffnung des § 101 Abs. 2 ArbGG mit der Intention der Ermöglichung tarifärer Schiedsgerichte für jedwede Berufsgruppe eine andere Beurteilung impliziert. Schließlich führt hier allein die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband bzw.

⁶² Zu den Gründen *Dütz*, in: RdA 1978, 291 (294).

⁶³ BT-DrS. 8 I/3516, S. 34; dem folgend *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (466); *Dütz*, in: FS-G. Müller, 129 (131).

⁶⁴ Stein/Jonas-Schlosser, Vor § 1025 Rn. 3; MüKoZPO-Münch, Vor § 1025 Rn. 5; verfassungsrechtliche Bedenken (Art. 92 GG) aufgrund der eingeschränkten staatlichen Kontrollmöglichkeiten bezüglich der Schiedssprüche hat Sachs-*Detterbeck*, § 92 Rn. 29.

⁶⁵ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 1.

Gewerkschaft dazu, dass die Arbeitsvertragsparteien mit Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis anstelle des staatlichen nunmehr das Schiedsgericht anrufen müssen.

Eine Erweiterung der objektiven Schiedsfähigkeit im Sinne der in § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG normierten Einzelschiedsklausel hätte zur Folge, dass auch für Berufsgruppen ohne etablierte Schiedsgerichtstradition eine schiedsrichterliche Entscheidungszuständigkeit kraft normativer Wirkung qua Tarifvertrag begründet werden könnte, ohne dass tarifgebundenen Arbeitgeber oder -nehmer Einfluss auf die Zusammensetzung des Schiedsgerichts ausüben könnten, obwohl bereits die Einrede des Schiedsvertrags in § 102 Abs. 1 ArbGG zeigt, dass das Gesetz selbst grundsätzlich von der Identität der Parteien des Schiedsverfahrens mit denen der Schiedsvereinbarung ausgeht.⁶⁶ Somit könnte die Schiedsvereinbarung einen Vertrag zu Lasten Dritter darstellen, welcher dem Einzelnen den Anspruch auf primäre Justizgewährung gegen den Staat versagt.

Die sich als Folge divergierender Schiedsvertrags- und Streitparteien ergebende mangelnde Legitimationswirkung der Schiedsvereinbarung könnte dabei durch das Verbandsrecht⁶⁷ überbrückt werden, indem eine Anknüpfung an die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft in Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband erfolgt.⁶⁸ Im Gegensatz zur gewöhnlichen Vereinssatzung betrifft der Tarifvertragsabschluss⁶⁹ allerdings nicht nur das interne Mitgliedschaftsverhältnis, sondern gestaltet über die den Vertragsparteien verliehene Normsetzungsbefugnis gemäß § 4 Abs. 1 TVG das Arbeitsverhältnis für die Mitglieder beider Seiten zwingend aus. Die Beteiligung jedes einzelnen Mitglieds an der Wahl der jeweiligen Organe des Tarifvertragspartei⁷⁰ garantiert mittelbar auch die Freiwilligkeit der Unterwerfung des Einzelnen unter die Schiedsklausel und des damit einhergehenden Verzichts auf den Zugang zum staatlichen Gericht. Eine tarifäre Schiedsvereinbarung stellt daher keinen den

⁶⁶ BGH, Urt. v. 29.3.1996 – II ZR 124/95, BGHZ 132, 278 (284) (jeweils im Kontext gesellschaftsrechtlicher Beschlussmängelstreitigkeiten).

⁶⁷ Zur Parallele im Gesellschaftsrecht BGH, Urt. v. 29.3.1996 – II ZR 124/95, BGHZ 132, 278 (284); Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1025 a. F. Rn. 27 f.; Schröder, Schiedsgerichtliche Konfliktbeilegung bei aktienrechtlichen Beschlussmängelklagen, S. 95 f.

⁶⁸ So bereits Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, S. 247.

⁶⁹ Tarifverträge werden in der Regel durch satzungsmäßige Vertreter geschlossen, Gewerkschaftssatzungen sehen darüber hinaus zumeist noch die Zustimmung so genannter Tarifkommissionen als besondere, gerade für die Tarifverhandlungen gebildete Gremien oder Organe vor, während es den Mitgliedern verwehrt ist, selbst über den Tarifabschluss als solchen zu befinden. Einzelheiten bei Rieble, in: RdA 2004, 78 (81).

⁷⁰ Tariffähigkeit besteht nur bei demokratischer Organisation, vgl. BVerfG, Urt. v. 26.2.1964 - 1 BvR 79/62, BVerfGE 18, 18 (28); Löwisch/Rieble, § 2 Rn. 10 ff.

gesetzlichen Richter entziehenden Vertrag zu Lasten Dritter dar, auch wenn keine traditionell etablierten Schiedsgerichte existieren.

Darüber hinaus entfällt die für einen Eingriff in Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG notwendige Zwangswirkung, solange es den tarifvertraglich gebundenen Personen möglich ist, im Einzelvertrag die Schiedsklausel auszuschließen⁷¹ oder sich der Unterwerfung unter die Schiedsklausel durch Austritt aus der Koalition zu entziehen.

2. Aspekte des Arbeitnehmerschutzes

Die notwendige Abwägung der wechselseitigen Interessen der Parteien muss nicht zwangsläufig den Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit zur Folge haben⁷²: Unter Verzicht auf ein staatliches Rechtsprechungsmonopol trifft der Gesetzgeber in anderen Ungleichgewichtslagen eine Reihe von Vorkehrungen zum Schutz der strukturell unterlegenen Partei und sichert so die Freiwilligkeit des Verzichts auf den staatlichen Richter⁷³ bei simultanem Schutz des Schwächeren vor unangemessenen Schiedsvereinbarungen:

So ruft zum Beispiel das qualifizierte Formerfordernis des § 1031 Abs. 5 ZPO⁷⁴ dem einem Unternehmer strukturell unterlegenen Verbraucher die Tragweite seiner die private Gerichtsbarkeit prorogierenden Entscheidung ins Bewusstsein⁷⁵ und schützt ihn auf diese Weise vor Überrumpelung. Sofern es sich um eine AGB-Schiedsklausel handelt, erfolgt über §§ 310 Abs. 3, 307 ff. BGB darüber hinaus eine materielle Kontrolle,⁷⁶ wobei zum Teil aus dem Wortlaut der Nr. 1 lit. q) des Anhangs der Richtlinie 93/13/EG über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen⁷⁷ ein gegenüber § 307 Abs. 1 BGB strengerer Maßstab abgeleitet

⁷¹ So Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 10 (ohne Begründung). A. A.: Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 101 Rn. 7 (ohne Begründung).

⁷² So auch der Gesetzgeber, BT-DrS. 13/5274, S. 34 li. Sp. (keine Nichtigkeit der Schiedsvereinbarung allein wegen eines wirtschaftlichen oder sozialen Ungleichgewichts).

⁷³ *Nicklisch*, in: BB 1972, 1285 (1286); *Haas*, in: ZGR 30 (2001), 325 (329 ff.); *Haas/Hauptmann*, in: SchiedsVZ 2004, 175 (178); *Huber*, in: SchiedsVZ 2004, 280 (284).

⁷⁴ Zu der Frage, inwieweit eine ähnliche Schutzvorkehrung für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren fruchtbar gemacht werden kann, siehe B.IV.3 (S. 31ff.).

⁷⁵ *Lachmann/Lachmann*, in: BB 2000, 1633 (1634); BGH, Urt. v. 22.9.1977 - III ZR 144/76, BGHZ 69, 260 (265).

⁷⁶ So *Haas/Hauptmann*, in: SchiedsVZ 2004, 175 (178); *Raeschke-Kessler/Berger*, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 249 ff.; *Weihe*, Der Schutz der Verbraucher im Recht der Schiedsgerichtsbarkeit, S. 184; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 313; Schwab/Walter, Kap. 5 Rn. 14.

⁷⁷ Missbräuchlich gemäß Nr. 1 lit. q) ist eine Klausel, die darauf abzielt oder zur Folge hat, dass „dem Verbraucher die Möglichkeit, Rechtsbehelfe bei Gericht einzulegen [...] genommen oder erschwert wird, und zwar insbesondere

wird, nach dem Klausel bereits dann missbräuchlich sein kann, wenn das Schiedsverfahren in seiner Ausgestaltung zum Nachteil des Verbrauchers von den gesetzlichen Regeln abweicht.⁷⁸

Bei individuell vereinbarter Schiedsklausel sind §§ 134, 138, 242 BGB als Grenzen der Parteiautonomie dogmatischer Ansatzpunkt für den Schutz des schwächeren Teils.⁷⁹

Der Schluss, den Arbeitnehmerschutz lediglich im Arbeitsgerichtsprozess realisieren zu können, weil man eine leichtfertige oder erzwungene Aufgabe der Rechtsschutzmöglichkeit vermeiden will,⁸⁰ ist demnach keineswegs zwingend⁸¹.

Das grundsätzliche Verbot von Schiedsklauseln auf arbeitsrechtlichem Gebiet erinnert an ein Argumentationsmuster, welches unter dem Begriff „in-tandem-argument“ bekannt, vom Obersten Gerichtshof der USA als „overruled“⁸² verworfen und auch für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes⁸³ aufgegeben wurde: Anstatt abzuwarten, ob im Schiedsverfahren ein Ergebnis erzielt wird, das mit der Schutztendenz des schwächeren Teils übereinstimmt, wird die Schiedsabrede deshalb für unwirksam erklärt, weil die Verletzung des zwingenden Rechts als im Schiedsvertrag selbst angelegt betrachtet wird.⁸⁴ Ebenso gut kann jedoch das Schutzbedürfnis des strukturell unterlegenen Arbeitnehmers verwirklicht werden, wenn ein Verstoß gegen zwingendes Recht positiv festgestellt wird - hier dann allerdings mit dem positiven Effekt weitestgehender Berücksichtigung des Parteiwillens.

dadurch, dass er ausschließlich auf ein nicht unter die rechtlichen Bestimmungen fallendes Schiedsgerichtsverfahren verwiesen wird [...]“.

⁷⁸ *Raeschke-Kessler*, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 254 ff.; nicht eindeutig *Lachmann/Lachmann*, in: BB 2000, 1633 (1638); wohl auch *Haas/Haas*, in: SchiedsVZ 2004 175 (179); OLG Düsseldorf, Urt. v. 23.5.1996 - 6 U 114/95, NJW-RR 1997, 372 (374); a. A. *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1029 Rn. 26 a. E.

⁷⁹ *Haas/Hauptmann*, in: SchiedsVZ 2004, 175 (182); *MüKoZPO-Münch* § 1029 Rn. 21ff.; *K. Schmidt*, in: ZHR 162 (1998) 265 (281 f.); *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 383; *Ebbing*, in: NZG 1998, 281 (288); *MusielakZPO-Voit*, § 1029 Rn. 10; BGH, Urt. v. 26.1.1989 - X ZR 23/87, BGHZ 106, 336 (338 f.).

⁸⁰ So *Stober*, in: NJW 1979, 2001 (2007).

⁸¹ Ähnlich auch *Leinemann*, in: BB 1997, 2322 (2324); *Vogel*, in: NZA 1999, 26 (29).

⁸² *Rodriguez de Quijas et al. v. Shearson/American Express, Inc.* 490 US 477 (1989).

⁸³ *Gilmer v. Interstate/Johnson Lan Corp.* 500 US 20 (1991).

⁸⁴ BGH, Urt. v. 10.10.1991 - III ZR 141/90, NJW 1992, 575 (576) (Verstoß gegen AGBG); Urt. v. 21.4.1998 - XI ZR 377-97, NJW 1998, 2358 (Anwendbarkeit deutschen Rechts bezüglich der Börsentermingeschäftsfähigkeit); Urt. v. 15.6.1987 - II ZR 124/86, NJW 1987, 3193 (3194) (Börsentermingeschäft); Urt. v. 12.3.1984 - II ZR 10/83, NJW 1984, 2037 (Börsentermingeschäft); rechtsvergleichend zum in-tandem-argument *Schlosser*, in: FS-50 Jahre BGH, 399 (431 ff.).

Ein Verwendungsinteresse von Schiedsklauseln auf Seiten des Arbeitgebers als dem strukturell stärkeren Vertragsteil ist dabei ebenso wenig von der Hand zu weisen wie die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers. Um diese Ungleichgewichtslage ins Gleichgewicht zu bringen, bedarf es eines wirksamen Schutzsystems, innerhalb dessen die Interessen der schwächeren Partei ebenso zu berücksichtigen ist wie diejenigen der überlegenen. Eine Interessenabwägung vermag hierbei allerdings eher den Besonderheiten des Einzelfalls Rechnung zu tragen als das Alles-oder-Nichts-Prinzip des § 101 ArbGG. Dies hat umso mehr zu gelten, als dass der Gesetzgeber des Schiedsverfahrens-Neuregelungsgesetzes von der Gleichwertigkeit beider Rechtsprechungsarten ausgeht. Daraus folgt keinesfalls, dass der Gesetzgeber der Ungleichgewichtssituation gleichgültig gegenüberstehen muss; zur Sicherung der Freiwilligkeit der Schiedsgerichtsbarkeit sind vielmehr Schutzmechanismen zu installieren, welche sicherstellen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei nicht übervorteilt wird.

Aspekte des Arbeitnehmerschutzes stehen somit einer berufsgruppenunabhängigen Erweiterung der objektiven Schiedsfähigkeit nicht entgegen.

Eine Erweiterung der objektiven Schiedsfähigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten auf sämtliche Berufsgruppen ermöglicht, dass auch außerhalb der tradiert schiedsgerichtsgeprägten Branchen die Option besteht, Rechtsstreitigkeiten von einem privaten Gremium entscheiden zu lassen. Es sollten jedoch bestimmte Mindestvoraussetzungen⁸⁵ im Zusammenhang mit tarifären Einzelschiedsvereinbarungen erfüllt sein:

Um die mangelnde Legitimationswirkung einer zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten, jedoch das einzelne Arbeitsverhältnis betreffenden Schiedsgerichtsbesetzung zu vermeiden, ist es sinnvoll, ein ständiges, für alle Schiedsprozesse im Geltungsbereich des Tarifvertrags zuständiges Schiedsgericht zu etablieren. Die Bildung des Schiedsgerichts für den Einzelfall ist nur dann zweckmäßig, wenn der Schiedsvertrag nur eine bestimmte Einzelstreitigkeit betrifft und sich auf ihre Erledigung beschränkt.⁸⁶

Über die Satzung der Gemeinsamen Einrichtung kann eine Schiedsordnung geschaffen werden, die Bestand und Funktion des tarifären Schiedsgerichts sicherstellt. Die Gewähr

⁸⁵ In Anlehnung an die vom BGH für echte statutarische Schiedsgerichte aufgestellten Mindestvoraussetzungen, BGH, Urt. v. 27.05.2004 - III ZB 53/03, BGHZ 159, 207. Vgl. dazu auch OLG Frankfurt, Beschl. v. 5.4.2001 - 24 Sch 1/01, NJW-RR 2001, 1078 (1079).

⁸⁶ So Dietz/Nikisch, § 102 Rn. 1.

unparteiischer, unter der entsprechenden Sach- und Fachkunde sowie rechtlicher Kenntnis und notwendiger Erfahrung ergangener Schiedssprüche bietet dabei eine Festlegung der Regeln zu Auswahl und Bestellung der Schiedsrichter im Tarifvertrag selbst beziehungsweise der jeweiligen Schiedsordnung.⁸⁷

Da durch eine Einzelschiedsvereinbarung gemäß § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrag ausgeschlossen wird, ohne dass eine Mitwirkung des einzelnen tarifgebundenen Arbeitnehmers erforderlich wäre, ist es verfassungsrechtlich geboten, dass der Arbeitnehmer durch Kenntnisnahme vom Tarifvertrag und der darin getroffenen Schiedsvereinbarung der Schiedsklausel zustimmt.⁸⁸ Dies gilt umso mehr, als dass bei Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 101 Abs. 2 ArbGG gerade nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Beitretende ob einer langjährigen Tradition von Schiedsklauseln in seinem Berufszweig mit der anfänglichen oder zukünftigen Geltung einer Schiedsklausel rechnen muss.⁸⁹

Bei Beitritt eines neuen Mitglieds gilt es vorrangig zu verhindern, dass ihm die Koalitionen, welche die Zuständigkeitsbegründung des Schiedsgerichts allein für sich in Anspruch nehmen, überraschend den Weg zum Arbeitsgericht abschneiden und ihm somit den gesetzlichen Richter entziehen.

Dies kann dadurch erreicht werden, dass das zukünftige Mitglied ausdrücklich auf die Schiedsklausel hingewiesen wird und somit die Möglichkeit erhält, sich vom Inhalt der Schiedsklausel sowie einer etwaigen Schiedsordnung Kenntnis zu verschaffen; zwingend erforderlich ist dies jedoch nicht⁹⁰. Ein ganz allgemeiner Hinweis auf einen bestehenden Tarifvertrag genügt, sofern dieser im Besitz des Arbeitgebers oder -nehmers ist und es ihm möglich ist, Schiedsklausel und -ordnung einzusehen.⁹¹

⁸⁷ So *K. Schmidt*, in: BB 2001, 1857 (1859) zu der vergleichbaren Problematik im Gesellschaftsrecht. Für das Vereinsrecht ebenso BeckOK BGB-Schöpfung, § 25 Rn. 85; ähnlich auch *Schneider*, in: GmbHR 2005, 86 (88).

⁸⁸ Entzug des gesetzlichen Richters, Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG, vgl. BAG, Urt. v. 23.8.1963 - 1 AZR 469/62, NJW 1964, 268 (269).

⁸⁹ So BAG, Urt. v. 23.8.1963 - 1 AZR 469/62, NJW 1964, 268 (269) in einem obiter dictum.

⁹⁰ Vgl. dazu für Schiedsklauseln in AGB: *Zöller-Geimer*, § 1031 Rn. 9; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1031 Rn. 6/7; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1031 Rn. 5; *Raeschke-Kessler/Berger*, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 233.

⁹¹ Vgl. *Hanefeld/Wittinghofer*, in: SchiedsVZ 2005, 217 (219); *Zöller-Geimer*, § 1031 Rn. 9; *Raeschke-Kessler/Berger*, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 234 (jeweils zur Einbeziehung von Schiedsvereinbarungen in AGB).

Angesichts dessen, dass eine ausgeprägte Schiedsgerichtsbarkeit nur für den Bereich des Bühnenarbeitsrechts existiert und somit dem Großteil der Arbeitsvertragsparteien unbekannt sein wird, sind an Lesbarkeit und Gestaltung der Schiedsklausel im Tarifvertrag erhöhte Anforderungen zu stellen. Nach Möglichkeit sollte die Schiedsvereinbarung zur Vermeidung des Übereinkommenseffekts gesondert hervorgehoben werden, um ein Maximum an Transparenz zu erzielen und dem potentiellen Mitglied die Gelegenheit zu geben, im Hinblick auf Bedeutung und Tragweite derselben Erkundigungen entweder bei dem Verband beziehungsweise der Gewerkschaft selbst oder einem Dritten einzuholen.

Sofern die Tarifvertragspartner die Schiedsvereinbarung treffen und so die einzelarbeitsrechtlichen Streitigkeiten für die Zukunft der privaten Rechtsprechung unterstellen, ist das zuvor beigetretene Mitglied zu informieren und ihm die Möglichkeit zum Widerspruch oder Austritt zu geben. Unterbleibt die Kenntnissgabe der Schiedsklausel oder wird dem betreffenden Mitglied keine ausreichende Möglichkeit gegeben, sich bewusst und mit der nötigen Ernsthaftigkeit mit der Regelung auseinanderzusetzen, ist der Rechtsweg zum Arbeitsgericht eröffnet, da nur der freiwillige⁹² Verzicht auf die staatsgerichtliche Entscheidung ein wirksamer ist.⁹³ Eine ausdrückliche Zustimmung zu verlangen, ginge indessen zu weit;⁹⁴ die Freiwilligkeit kann letztlich darin gesehen werden, dass die Mitgliedschaft aufrechterhalten wird, anstatt der Unterwerfung durch Austritt zu entgehen.⁹⁵

3. Schiedsgerichte als eine die Arbeitsgerichtsbarkeit verdrängende Konkurrenz

Der Deutsche Gewerkschaftsbund kann Tarifzuständigkeitsstreitigkeiten zwischen seinen Mitgliedsgewerkschaften in einem Schiedsgerichtsverfahren⁹⁶ bereinigen.⁹⁷ Werden die

⁹² Zum Anknüpfungspunkt der Freiwilligkeit siehe B.III.1 (S. 16).

⁹³ So zur Vereinsschiedsgerichtsbarkeit BeckOK BGB-Schöpfli, § 25 Rn. 85; BGH, Urt. v. 3.4.2003 - II ZR 373/98, BGHZ 144, 146 (148 ff.); Haas, in: ZGR 30 (2001), 325 (329 ff.).

⁹⁴ Auf tarifärer Ebene können allenfalls schwerstwiegende Entscheidungen unmittelbar von den Mitgliedern getroffen werden (Urabstimmungen).

⁹⁵ Vgl. dazu BGH, Urt. v. 3.4.2000 - II ZR 373/98, BGHZ 144, 146 (149); offengelassen, ob die theoretische Möglichkeit des Vereinsaustritts in ausreichendem Maße die Freiwilligkeit des Verzichts auf den Zugang zu den staatlichen Gerichten und den gesetzlichen Richter ersetzen kann, wenn ein Austritt aus sozialen/faktischen Gründen nicht möglich ist.

⁹⁶ § 16 der Satzung, abrufbar unter <http://www.dgb.de>.

⁹⁷ Durch den Beitritt beschränken die Gewerkschaften ihre Koalitionsfreiheit durch freiwillige Unterwerfung unter die Satzung in einer mit Art. 9 Abs. 3 GG zu vereinbarenden Weise. Vgl. hierzu BAG, Beschl. v. 14.12.1999 - 1 ABR 74/98, NZA 2000, 949 (951 f.).

Zuständigkeiten durch den Schiedsspruch neu abgegrenzt oder geändert, misst das Bundesarbeitsgericht ihm Drittwirkung hinsichtlich der Arbeitgeber und der Mitglieder der betroffenen Gewerkschaften zu.⁹⁸ Ob die an dieser Rechtsprechung geübte Kritik⁹⁹ ihre Berechtigung hat, sei dahingestellt. Ebenso wenig entscheidend ist, dass es sich bei dem „Schiedsgericht“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes weder um ein solches nach Zivilprozessordnung noch nach Arbeitsgerichtsgesetz, sondern vielmehr um ein Vereinsgericht handelt.¹⁰⁰ Bemerkenswert hieran ist das von der Arbeitsgerichtsbarkeit selbst verfolgte Motiv, in diesem vom Gesetzgeber der Privatautonomie überlassenen und für die Wirtschafts- und Sozialgemeinschaft bedeutsamen Tarifwesen eine gewisse Übersichtlichkeit und damit letztlich Rechtssicherheit zu schaffen,¹⁰¹ indem Tarifkonkurrenz und –pluralität ebenso wie Unsicherheiten über Tarifzuständigkeiten möglichst vermieden oder – da eine arbeitsgerichtliche Klärung nach § 97 ArbGG langwierig ausfallen kann – rasch und praktikabel bereinigt werden.

Hinzu tritt, dass die Vereinbarung von Schiedsgutachtenverträgen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts¹⁰² nicht unter § 4 ArbGG fällt und somit über den Umweg materieller Leistungsbestimmungen bzw. Feststellung von Tatsachen das Arbeitsgericht bereits jetzt grundsätzlich materiell gebunden wird. Ein Schiedsgutachten vermag so, den Ausgang eines Rechtsstreits in den Grenzen der §§ 317ff. BGB vorherzubestimmen¹⁰³ und beschränkt die Arbeitsgerichte in ihrer Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der durch Schiedsgutachtenvertrag betroffenen Frage(n) auf eine Überprüfung darauf, ob das vorgesehene Verfahren eingehalten wurde, ergebniswirksame Verfahrensfehler vorliegen und ob die Entscheidung als solche im Sinne des § 319 BGB

⁹⁸ Eingehend BAG, *Beschl. v. 25.9.1996 - 1 ABR 4/96*, NZA 1997, 613 (616) (allerdings im Zusammenhang mit der DGB-Schiedsstelle); ebenso BAG, *Beschl. v. 14. 12. 1999 - 1 ABR 74/98*, NZA 2000, 949 im redaktionellen Leitsatz.

⁹⁹ Siehe dazu *Feudner*, in: BB 2004, 2297 (2302 f.).

¹⁰⁰ *Hanau*, in: NZA 2003, 128 (130); grundlegend BAG, *Beschl. v. 25.9.1996 - 1 ABR 4/96*, NZA 1997, 613.

¹⁰¹ So *Feudner*, in: BB 2004, 2297 (2301); im Einzelnen *Hanau*, in: NZA 2003, 128; *Buchner*, ZfA 35 (2004), 229 (246).

¹⁰² BAG Urt. v. 16.10.1957 – 4 AZR 257/55, NJW 1958, 315; BAG Urt. v. 17.05.2005 – 8 AZR 179/94, AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 13; BAG Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 431/13, NZA-RR 2015, 229 (231f.); BAG Urt. v. 19.05.2015 – 9 AZR 863/13, NZA 2015, 1468 (1469).

¹⁰³ So auch GERMELMANN/MATTHIAS/PRÜTTING-GERMELMANN, § 4 ArbGG Rn. 9.

unverbindlich und daher durch Urteil zu ersetzen ist.¹⁰⁴ Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen schaffen bereits jetzt paritätisch Kommissionen, die als Schiedsgutachter die Leistungsbeurteilungen¹⁰⁵ der Beschäftigten durch ihre Arbeitgeber, die Zumutbarkeit eines Versetzungsangebots¹⁰⁶ oder die Bewertung der von Arbeitnehmern eingereichten Verbesserungsvorschläge¹⁰⁷ prüfen und hierdurch letztlich Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien lösen. Allerdings mit dem Nachteil, dass – da eine Schiedsvereinbarung in derselben Sache an § 4 ArbGG scheitern würde – die Entscheidung der Kommission eben gerade nicht die Wirkungen eines rechtskräftigen Urteils entfaltet und auch eine Vollstreckbarerklärung nicht möglich ist.

Die Intention des Gesetzgebers des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1953 widerspricht mithin nicht nur dem modernen Verständnis der Arbeitsgerichts- und Schiedsgerichtsbarkeit als gleichwertige und einander ergänzende Rechtsprechungsalternativen, sondern auch dem praktischen Bedürfnis nach außergerichtlichen, aber verbindlichen Lösungsmöglichkeiten sachnäherer¹⁰⁸ Entscheidungsträger.

4. Auswirkungen der Gesamt- und der Einzelschiedsvereinbarung auf den einzelnen Arbeitnehmer

Schließen die Tarifvertragsparteien eine Gesamtschiedsvereinbarung nach § 101 Abs. 1 ArbGG und führen sonach den diesbezüglichen Rechtsstreit vor dem Schiedsgericht, entfaltet der Schiedsspruch gemäß § 108 Abs. 4 ArbGG unter den Parteien dieselben Wirkungen wie das rechtskräftige Urteil eines Arbeitsgerichts.

¹⁰⁴ Zum Prüfungsmaßstab: BAG, Urt. v. 20.01.2004 – 9 AZR 393/03, AP BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen Nr. 3; BAG, Urt. v. 17.03.2005 – 8 AZR 179/94, AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 13; BAG, Urt. v. 18.05.2016 – 10 AZR 183/15, NZA 2016, 1089 ff.

¹⁰⁵ So beispielsweise in den entsprechenden Tarifverträgen §§ 3, 6 Entgeltrahmenabkommen für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW vom 26.03.2001; § 10 des Entgelttrahmenabkommens der Metall- und Elektroindustrie NRW vom 18.12.2003.

¹⁰⁶ Eine solche Betriebsvereinbarung war bereits Gegenstand der Entscheidung BAG Urt. v. 08.12.1976 – 5 AZR 613/75, AP Betr. VG 1972 § 112 Nr. 3.

¹⁰⁷ Dazu BAG, Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 431/13, NZA-RR 2015, 229ff.

¹⁰⁸ So ausdrücklich auch das BAG, Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 431/13, NZA-RR 2015, 229: „Feststellungen, die sinnvollerweise besser betriebsnah als von außenstehenden Stellen getroffen werden können, können vom Paritätischen Ausschuss verbindlich getroffen werden.“

Damit ist auch der Schiedsspruch Vollstreckungsgrundlage¹⁰⁹ und über § 9 TVG auch für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend¹¹⁰. Daraus folgt, dass schiedsgerichtliche Entscheidungen über die Auslegung und Gültigkeit einzelner Normen des Tarifvertrages bei vorhandener Gesamtschiedsvereinbarung mittelbar Auswirkungen auf jedes einzelne Gewerkschafts- oder Verbandsmitglied entfalten, wenn der die Arbeitsvertragsbedingungen regelnde Teil eines Tarifvertrags betroffen ist. Auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe kommt es in dieser Konstellation hingegen nicht an.

Soweit demnach die mittelbaren Auswirkungen eines aufgrund einer Gesamtschiedsvereinbarung ergangenen Schiedsspruchs über den normativen Teil des Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis mit denjenigen vergleichbar sind, welche sich aus individualarbeitsrechtlichen Entscheidungen ergeben können, streitet dies für einen Verzicht auf die berufsgruppenspezifische Einengung des Anwendungsbereichs arbeitsgerichtlicher Schiedsverfahren.

Die Veränderung geltender tarifärer Arbeitsvertragsbedingungen wiegt für den Arbeitnehmer weniger schwer als die seine Existenz berührende, individualarbeitsrechtliche Frage der Beendigung¹¹¹ seines Arbeitsverhältnisses. Soweit jedoch die Gültigkeit von Beendigungs- oder Inhaltsnormen im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG, welche die Hauptleistungspflichten und somit unter anderem die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers betreffen, in Rede stehen, ist diesen durchaus eine gesteigerte Relevanz zuzugestehen: 11,62 % der 2016 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Klagen betrafen Fragen bezüglich des Arbeitsentgelts und somit eine typischerweise durch Tarifnormen festgelegte Fragestellung¹¹².

Die Auswirkungen der aufgrund einer Gesamtschiedsvereinbarung ergangenen privaten Entscheidungen sind also durchaus mit denjenigen einer staatlichen zu vergleichen und zum Teil sogar deckungsgleich, sodass für diese Bereiche bereits jetzt unabhängig von der

¹⁰⁹ So jedoch noch *Fitting*, in: BB 1955, 321 (322).

¹¹⁰ Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 23; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 31; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 18; Grunsky-Greiner, § 108 Rn. 20; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 5; MünchArbR-Jacobs, § 394 Rn. 11; BAG, Urt. v. 20.5.1960 - 1 AZR 268/57, BB 1960, 1170. A. A.: *Fitting*, in: BB 1955, 321 (322) mit engherzigem Verweis auf den Wortlaut des § 9 TVG („Rechtskräftige Entscheidungen der *Gerichte für Arbeitssachen* [Hervorhebung d. Verf.] [...]“); *Löwisch*, in: ZZZ 103 (1990), 22 (28).

¹¹¹ Laut der Statistik des BAG (abrufbar unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/statistik.html>) befassten sich im Geschäftsjahr 2016 21,04% der Eingänge mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

¹¹² Die jeweils aktuelle Statistik ist abrufbar unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/statistik.html>.

Berufsgruppe mittelbar das Einzelarbeitsverhältnis betroffen ist. Eine Einzelschiedsvereinbarung generell und nicht lediglich für spezifische Berufsgruppen zu ermöglichen, steht daher im Einklang mit der insoweit im Rahmen des § 101 Abs. 1 ArbGG ohnehin bereits de lege lata möglichen Einflussnahme schiedsgerichtlicher Entscheidungen auf das Arbeitsverhältnis.

5. Zwischenergebnis

Der grundsätzliche Ausschluss von Entscheidungen durch ein Schiedsgericht im Arbeitsgerichtsgesetz beruht auf der Annahme, dass der Rechtsschutz vor einem solchen gegenüber demjenigen vor einem Arbeitsgericht nicht als gleichwertig anzusehen ist.¹¹³ Das Schiedsverfahren stellt indessen in der Vorstellung des Reformgesetzgebers 1998 kein Minus dar,¹¹⁴ und die Beliebtheit der Schiedsgerichtsbarkeit auch und vor allem für den internationalen Bereich zeigt,¹¹⁵ dass diese Art des Rechtsschutzes als gleichwertig anerkannt oder jedenfalls deren Nachteile in Kauf genommen werden. Die Beschränkung auf die in § 101 Abs. 2 S. 1 ArbGG abschließend aufgezählten Berufsgruppen kann daher nicht mehr allein mit dem Hinweis auf die für sie bestehenden berufsständischen Schiedsgerichte gerechtfertigt werden, die nur deshalb anstelle der Arbeitsgerichtsbarkeit berufen werden dürfen, weil sie über tarifvertragliche Regelungen zu entscheiden haben, die Besonderheiten aus der Tradition und Übung der Berufe beinhalten und daher Schiedsrichter mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen erfordern.¹¹⁶

In den von § 101 Abs. 2 ArbGG zugelassenen Sektoren hat sich nur für die Bühnenkünstler eine dauerhafte außerstaatliche Gerichtstradition gebildet.¹¹⁷ Für den Bereich der Seeschifffahrt verhinderten dies verfahrensrechtliche Gründe¹¹⁸, bei Filmschaffenden und

¹¹³ *Grunsky*, in: NJW 1978, 1832 (1833);

¹¹⁴ *Voit*, in: JZ 1997, 120 (121); Begründung zur Aufhebung des Gesetzes über die schiedsgerichtliche Erledigung privatrechtlicher Streitigkeiten des Reiches und der Länder BT-DrS. 13/5274, S. 66 re. Sp.

¹¹⁵ 2001 wurden beim ICC 566 Schiedsverfahren eingeleitet, 118 davon mit deutschen Parteien, 195 entfielen auf die USA, 89 auf England, vgl. hierzu Hunter, in: *SchiedsVZ* 2003, 155; 2003 gingen 580 Klageschriften ein - Quelle: *Dražozal/Naimark* (Hrsg.), *Towards a Science of International Arbitration*, Appendix 2, S. 344.

¹¹⁶ Eben darin sieht *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (466) den Zweck der Einschränkungen des § 101 Abs. 2 ArbGG.

¹¹⁷ *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (467); *Germelmann*, in: NZA 1994, 12; Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 3.

¹¹⁸ Nachdem die DAG die Schiedsvereinbarung für die deutsche Seeschifffahrt im Mai 1970 gekündigt hatte, wurde die Schiedsgerichtsbarkeit abgewickelt und aufgelöst; beim Arbeitsgericht Hamburg wurde eine Fachkammer für

Artisten scheiterte die Etablierung einer Schiedsgerichtsbarkeit am fehlenden Organisationsgrad beziehungsweise an mangelnder Tarifbindung.¹¹⁹ Die hiermit umrissene rechtstatsächliche Situation spricht jedoch prinzipiell nicht gegen eine Ermächtigung zugunsten tarifvertraglicher Schiedsgerichte: Sie bleibt für all diejenigen Bereiche attraktiv, in denen ein hoher Organisationsgrad jedenfalls einer der beiden Tarifvertragsparteien auf eine weitgehend geschlossene Tarifbindung trifft, wie dies zum Beispiel bei der chemischen Industrie¹²⁰ oder im Metalltarifbereich¹²¹ der Fall ist und die bereits mit der Etablierung paritätischer Kommissionen als Schiedsgutachter schiedsverfahrensähnliche Lösungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeitsgerichtsbarkeit gefunden haben. Durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme der jeweiligen Tarifverträge kann darüber hinaus auch bei geringem Organisationsgrad die Zuständigkeit der Schiedsgerichte nach Maßgabe des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG begründet werden.

Festzuhalten ist daher, dass eine Einzelschiedsvereinbarung zwischen Tarifvertragspartnern den Rechtsschutz der Betroffenen weder willkürlich noch vollumfänglich ausschließt. Die notwendige Beachtung richterrechtlicher Grundsätze und zwingender Arbeitnehmerschutzvorschriften vermag mittelbar durch die staatliche Kontrollmöglichkeit im Rahmen der Aufhebungsklage sichergestellt werden, die Einheit der Rechtsprechung ergibt sich bereits daraus, dass ständige Schiedsgerichte entscheiden, und kann letztlich mittelbar auch durch das Instrument der staatsgerichtlichen Aufhebungsklage gesichert werden.¹²² Daraus folgt, dass auch ohne die mit § 101 Abs. 2 ArbGG verbundene umfassende präventive Beschränkung der arbeitsrechtlichen Schiedsgerichtsbarkeit ein adäquater Schutz vor Missbräuchen erzielbar ist. Darüber hinaus ist die Befürchtung nicht gerechtfertigt, dass Schiedsgerichte Verstöße gegen materielles Recht in weitergehendem Umfang ungeahndet lassen als die Arbeitsgerichtsbarkeit. Solange das Schiedsgericht auf freiwilliger Unterwerfung des Koalitionsmitglieds beruht, stehen daher der berufsgruppenunabhängigen Erweiterung der objektiven Schiedsfähigkeit keine Bedenken entgegen.

seearbeitsrechtliche Streitigkeiten eingerichtet und mit ehrenamtlichen Richtern besetzt. Vgl. dazu *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (476); Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 3.

¹¹⁹ *Vogel*, in: NZA 1999, 26.

¹²⁰ 800.000 Mitglieder bei der IGBCE, siehe <http://www.igbce.de/IGBCE/CDA/HTMLSeite/0,4516,knotenId%3D3019,00.html>.

¹²¹ 2,5 Millionen Mitglieder bei der IGMetall, siehe http://www.igmetall.de/die_igmetall/die_ig_metall.html.

¹²² Zum Kontrollmaßstab des arbeitsgerichtlichen Aufhebungsverfahrens siehe F.III.2. (S. 160 ff.).

Durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung seitens des Bundeswirtschaftsministeriums können gemäß § 5 Abs. 4 TVG die Rechtsnormen einschließlich prozessualer Regelungen¹²³ des Tarifvertrags auf die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt werden, ohne dass es auf deren Kenntnis von der Existenz des Tarifvertrags ankäme.¹²⁴ Unter diesem Aspekt erscheint es als denklogische Konsequenz, Gleiches auch für die Schiedsklausel anzunehmen.¹²⁵ Bei einer Erstreckung der Schiedsklausel auf Nichttarifgebundene durch staatliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung fehlt es gerade am Anknüpfungspunkt der freiwilligen Unterwerfung unter das Schiedsgericht durch den freiwilligen Beitritt zur Tarifvertragspartei, sodass sie letztlich den Entzug des gesetzlichen Richters bedeutet.¹²⁶ Gemäß § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG bedarf es somit für diese Personengruppe einer ausdrücklichen schriftlichen Erstreckung der Schiedsklausel auf den individuellen Arbeitsvertrag.

IV. Form der Schiedsvereinbarung

1. Rechtslage

Formvorschriften dienen im Allgemeinen der Warnung, Klarstellung und Beweissicherung und schützen nicht zuletzt den im Geschäftsleben minder Gewandten vor Übereilung.

Die Formvorschrift des § 1031 ZPO schließt mündliche Schiedsvereinbarungen grundsätzlich aus und ordnet stattdessen die Schriftform Wirksamkeitserfordernis an. Ein Verstoß ist gemäß § 1031 Abs. 6 ZPO kraft rügeloser Einlassung heilbar und durch Nachholung bis zur letzten mündlichen Verhandlung korrigierbar.¹²⁷

¹²³ ErfurterKommentar-Franzen, § 5 TVG Rn. 6; BAG, Urt. v. 19.03.1975 – 4 AZR 270/74 AP TVG § 5 Nr. 14 zur örtlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts.

¹²⁴ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 24; BVerfG, Beschl. v. 24.5.1977 - 2 BvL 11/74, AP TVG § 5 Nr. 15.

¹²⁵ Diesen Schluss ziehen GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 21 ohne nähere Begründung; eingehender GMP-Germelmann, § 101 Rn. 24; *Fitting*, in: BB 1955, 321 (322 f.).

¹²⁶ Ähnlich *Langer*, in: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband, 465 (477); *Dütz*, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, S. 249; mit Hinweis auf die Entstehungsgeschichte ohne nähere Begründung Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 10.

¹²⁷ So BGH, Urt. v. 2.10.1997 - III ZR 2/96, NJW 1998, 371 (372) in einem obiter dictum. Zu beachten bleibt, dass eine mündliche Schiedsverhandlung nach der in § 1047 Abs. 1 ZPO getroffenen Regelung nicht selbstverständlich oder gar zwingend notwendig ist.

Für Verbraucher bestimmt § 1031 Abs. 5 ZPO, dass Schiedsvereinbarung dabei grundsätzlich in einer eigenständigen Urkunde niederzulegen ist, sofern nicht eine notarielle Beurkundung erfolgt. Ausreichend ist dabei, dass Schiedsabrede und Hauptvertrag in einem Dokument enthalten sind, solange sich die Schiedsvereinbarung deutlich abhebt und gesondert unterschrieben wird.¹²⁸

Demgegenüber verlangt das Arbeitsgerichtsgesetz selbst für Individualschiedsvereinbarungen in § 101 Abs. 2 S. 3 nur die Schriftform.

Ist die Schiedsabrede für Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien gemäß § 101 Abs. 1 ArbGG in einem Tarifvertrag enthalten, teilt sie dessen Form und ist daher nach § 1 Abs. 2 TVG in der Regel schriftlich niederzulegen.¹²⁹ Dies gilt auch dann, wenn sie erst nach Tarifvertragsabschluss getroffen und sodann als dessen Ergänzung zustande kommt.¹³⁰

Treffen die Parteien des Tarifvertrags hingegen eine eigenständige Schiedsabrede, ist die Schriftform nicht erforderlich, die Vereinbarung muss lediglich ausdrücklich geschlossen werden und den Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich erkennen lassen.¹³¹

Einzelschiedsklauseln im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG können die Arbeitsgerichtsbarkeit nur durch ausdrückliche Vereinbarung im Tarifvertrag ausschließen und müssen daher die von § 1 Abs. 2 TVG vorgeschriebene Schriftform wahren.

Soll eine im Tarifvertrag getroffene Schiedsklausel nach Maßgabe des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG auf das Einzelarbeitsverhältnis nicht tarifgebundener Personen erstreckt werden, muss dies durch ausdrückliche und schriftliche Bezugnahme im Arbeitsvertrag erfolgen, durch

¹²⁸ Schwab/Walter, Kap. 5 Rn. 18; BGH, Urt. v. 25.10.1962 - II ZR 188/61, BGHZ 38, 155 (165); OLG Düsseldorf BB-Beil. Nr. 3/1997, 21.

¹²⁹ Beispiel: Schiedsklausel in § 53 des Normalvertrags Bühne: „Für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den vertragsschließenden Parteien dieses Tarifvertrags nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsordnungen eingesetzten Schiedsgerichte zuständig.“

¹³⁰ Vgl. Schwab/Walter, Kap. 36 Rn. 6; Dietz/Nikisch, § 101 Rn. 16.

¹³¹ Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 101 Rn. 6; Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 24; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 11; Grunsky-Greiner, § 101 Rn. 11; GMP-Germelmann, § 101 Rn. 13; Düwell-Voßkühler, § 101 Rn. 15; LAG Stuttgart, Urt. v. 22.11.1951 - III Sa 58/51, BB 1952, 466; ArbG Lübeck, Zwischenurt. v. 14.5.1954 - 5 Ca 7/54, AP § 101 ArbGG 1953 Nr. 1.

welche der Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit als deutlich gewollt zu erkennen ist.¹³² Die Parteien müssen daher entweder beide den Einzelvertrag unterzeichnen oder von jeder Seite unterzeichnete Urkunden austauschen.¹³³ Solange eine wirksame Schiedsvereinbarung der Tarifvertragsparteien vorhanden ist, kann gemäß § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG der Formmangel durch rügeloses Einlassen im Wege der Teilnahme an der mündlichen Anhörung nach § 105 Abs. 2 ArbGG geheilt werden.¹³⁴

2. Grundsatz der Schriftform?

Die Schriftform sichert die Beweisbarkeit und die klare Abgrenzbarkeit zwischen staatlicher und privater Gerichtsbarkeit und dient somit der Rechtssicherheit.¹³⁵ Demzufolge ist es sinnvoll, die Schriftform als Mindeststandard auch für Schiedsvereinbarungen auf dem arbeitsrechtlichen Sektor normativ ausdrücklich festzuschreiben, mag sie sich auch regelmäßig indirekt aus § 1 Abs. 2 TVG ergeben oder als Folge tarifautonomer Entscheidung regelmäßig gewahrt sein.

Die in § 1031 Abs. 1 und 2 ZPO getroffenen Erleichterungen für den Geschäftsverkehr könnten für Gesamtschiedsvereinbarungen über Rechtsstreitigkeiten zwischen im Geschäftsleben erfahrenen Tarifvertragsparteien fruchtbar gemacht werden.

In dieser Konstellation steht das Problem der Beweisbarkeit der getroffenen Schiedsabrede im Vordergrund, welches außer durch schriftliche Fixierung in einer gemeinsamen Urkunde auch anderweitig gelöst zu werden vermag. Ausreichend ist, dass überhaupt ein Sachbeleg des Inhalts¹³⁶ der Vereinbarung vorhanden ist, welcher sich entweder aus dem sukzessiven

¹³² Schwab/Weth-Zimmerling, § 101 Rn. 58; GMP-Germelmann, § 101 Rn. 30; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 28; Hauck/Helml-Hauck, § 101 Rn. 8; Die Formulierung, dass sich das Arbeitsverhältnis „lt. Tarif“ regeln soll, genügt dabei nicht, siehe dazu ArbG Lübeck, Zwischenurt. v. 14.5.1954 - 5 Ca 7/54, AP § 101 ArbGG 1953 Nr. 1.

¹³³ GMP-Germelmann, § 101 Rn. 30; GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 28.

¹³⁴ GK-ArbGG-Mikosch, § 101 Rn. 29; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 101 Rn. 8; Germelmann, in: NZA 1994, 12 (14) (schriftliche Zustimmung genügt nicht).

¹³⁵ MüKoZPO-Münch, § 1031 Rn. 8; Zerbe, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 146; in diese Richtung auch v. Saucken, Die Reform des österreichischen Schiedsverfahrensrechts auf der Basis des UNCITRAL-Modellgesetzes für die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 63; die liberale schwedische Vorschrift ablehnend Pachelbel-Gehag, Das reformierte deutsche und schwedische Schiedsverfahrensrecht, S. 70 mit S. 63; vgl. BGH, Urt. v. 11.1.1962 - VII ZR 188/60, BGHZ 36, 273 (278); Urt. v. 25.10.1962 - II ZR 188/61, BGHZ 38, 155 (165); OLG Koblenz, Urt. v. 27.4.1995 - 5 U 1536/94, NJW-RR 1996, 970.

¹³⁶ MusielakZPO-Voit, § 1031 Rn. 4; Winkler/Weinand, in: BB 1998, 597 (601); Anders/Gehle-Anders, § 1031 Rn. 3.

Austausch unterzeichneter - nicht notwendig eigenhändig unterschriebener - Schriftstücke oder aus elektronischen, auszudruckenden Dokumenten ergibt.¹³⁷

Die Beweisbarkeit der Gesamtschiedsvereinbarung hierbei sichergestellt, sodass auch insoweit der Grundsatz der Schriftform Erleichterung zugänglich ist.

Einzelschiedsvereinbarungen entziehen sich jeder formellen Erleichterungsmöglichkeit, da bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer betroffen sind, denen es nicht zuzumuten ist, Schiedsabreden in zwischen den Tarifvertragsparteien gewechselten Schriftstücken, Emails oder Bezug nehmenden anderweitigen Verträgen zu suchen. Für diese Konstellation hat es wenigstens bei der in § 101 Abs. 2 ArbGG getroffenen Regelung, nach welcher der Tarifvertrag die Schiedsvereinbarung enthalten muss und sonach die Zuständigkeit eines Schiedsgerichts nur schriftlich vereinbart werden kann, zu verbleiben.

3. Besonderer Schutz bei Individualschiedsvereinbarungen?

a. Übertragung des § 1031 Abs. 5 ZPO?

Im Hinblick auf die Frage etwaigen Harmonisierungsbedarfs zwischen arbeitsgerichtlichem und zivilprozessualen Schiedsverfahren interessanter ist jedoch die in § 1031 Abs. 5 ZPO getroffene Regelung, nach welcher die Formerfordernisse bei Verbraucherbeteiligung dahingehend verschärft sind, als dass die eigenhändige Unterzeichnung erforderlich ist.

Hierdurch soll Missbräuchen der Schiedsgerichtsbarkeit entgegengewirkt werden, indem der rechtlich Unerfahrene geschützt¹³⁸ und ihm die Tragweite der Entscheidung verdeutlicht wird.¹³⁹ Anknüpfungspunkt für das Verbrauchergeschäft ist dabei der das Geschäft zwischen den Parteien prägende Hauptvertrag.¹⁴⁰

Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält zwar in § 101 Abs. 2 S. 3 für einzelvertragliche Schiedsabreden eine Formvorschrift und somit gegenüber den grundsätzlich formfreien

¹³⁷ Stein/Jonas-Schlosser, § 1031 Rn. 3; Anders/Gehle-Anders, § 1031 Rn. 5.

¹³⁸ Zur Schutzfunktion BGH, Urt. v. 2.3.1978 - III ZR 99/76, BGHZ 71, 162 (165); Urt. v. 25.10.1962 - II ZR 188/61, BGHZ 38, 155 (164); MüKoZPO-Münch, § 1031 Rn. 45; Schwab/Walter, Kap. 5 Rn. 1.

¹³⁹ BGH, Urt. v. 2.3.1978 - III ZR 99/76, BGHZ 71, 162 (166); Schütze/Tscherning/Wais, Handbuch des Schiedsverfahrensrechts, Rn. 65.

¹⁴⁰ So ausweislich MüKoZPO-Münch, § 1031 Rn. 50; vgl. auch BT-DrS. 13/3195, S. 37 li. Sp., wonach sich durch Einführung des § 13 BGB keine Änderungen für § 1031 Abs. 5 ZPO ergeben; § 1031 Abs. 5 ZPO-Entwurf enthielt vormals mit dem Verweis auf zugrundeliegende Geschäfte, die nicht der gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden können, eine Art selbstständige Definition des Verbraucherbegriffs.

Vereinbarungsmöglichkeiten zwischen Tarifvertragsparteien strengere Formerfordernisse, doch sind diese in ihrer Warnfunktion nicht mit dem Eigenständigkeitserfordernis des § 1031 Abs. 5 ZPO vergleichbar.

Dieser Unterschied bestand grundsätzlich auch zwischen § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG und § 1027 Abs. 1 ZPO a. F., welcher gleichfalls eine ausdrückliche Abrede und qualifizierte Schriftform verlangte. Angesichts mangelnden Rückgriffs auf den Verbraucherbegriff war die Verwerfung hier jedoch weniger offenbar. Es wurde vielmehr eine Regel aufgestellt, von der § 1027 Abs. 2 ZPO a. F. für handelsrechtliche Schiedsklauseln eine Ausnahme normierte, sodass sich § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG - die Regelung des § 101 Abs. 3 ArbGG außen vor gelassen - der Sache nach noch eher in das Normgefüge des alten denn in dasjenige des reformierten Schiedsverfahrensrechts einfügt.

Sofern der Arbeitnehmer bei Abschluss seines Arbeitsvertrags auch als Verbraucher tangiert wird, kommt es heute allerdings vermittels §§ 1030 Abs. 3 ZPO, 101 Abs. 3 ArbGG zum Bruch zwischen den in § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG aufgestellten Wirksamkeitserfordernissen und denjenigen gemäß § 1031 Abs. 5 ZPO.

Ob ein Arbeitnehmer überhaupt zugleich auch Verbraucher zu sein vermag, wird kontrovers diskutiert,¹⁴¹ kann jedoch im Hinblick auf etwaige Harmonisierungsbedürfnisse zwischen arbeits- und zivilrechtlichem Schiedsverfahren dahinstehen. Entscheidender ist vielmehr der Sinn der Unterscheidung zwischen Unternehmer und Verbraucher und die damit einhergehende Frage, ob eben jenes letztlich die Änderung der Formvorgaben arbeitsgerichtlicher Schiedsvereinbarungen in Richtung des § 1031 Abs. 5 ZPO als sinnvoll erscheinen lässt, oder ob die Unterschiede zwischen Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz eine dahingehende Harmonisierung ausschließen.

Der rollenbezogene Ausgangspunkt der in §§ 13, 14 BGB vorgenommenen Differenzierung zwischen Unternehmer einerseits und Verbraucher andererseits verweist auf die strukturelle

¹⁴¹ Der absolute Verbraucherbegriff wird vertreten von *Hümmerich/Holthausen*, in: NZA 2002, 173 (178); *Schleusner*, in: NZA 2002, 949 (950); *Däubler*, in: NZA 2001, 1329 (1333); siehe auch die Gesetzesbegründung zum Schuldrechtsmodernisierungsgesetz BT-DrS. 14/6040, S. 243 li. Sp.; ebenso der Gesetzesentwurf zur Schuldrechtsmodernisierung BT-DrS. 14/6857, S. 54 li. Sp.; offen gelassen von BAG, Ur. v. 27.11.2003 - 2 AZR 135/03, 2004, NJW 2401 (2404); bejaht von BAG, Ur. v. 25.5.2005 - 5 AZR 572/04, ZIP 2005, 1699 (1703 f.) mit ausführlicher Begründung. Demgegenüber der bereichsspezifische Verbraucherbegriff: *Palandt-Heinrichs*, 64. Aufl., § 13 Rn. 3 mit Verweis auf den insoweit ausreichenden Schutz durch das Arbeitsrecht - aufgegeben in 65. Aufl., § 13 Rn. 3; im Kontext der Anwendbarkeit der §§ 312 ff. BGB ohne die Frage der Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers von der Frage der Anwendbarkeit einzelner Verbraucherschutzvorschriften dogmatisch zu trennen *Bauer*, in: NZA 2002, 169 (171); *Annauß*, in: NJW 2002, 2844 (2846); *Clemens ZGS* 2003, 80; *Tschöpe/Pirscher*, in: RdA 2004, 358 (362).

Unterlegenheit des Verbrauchers, welche rückgekoppelt an die Privatheit des Handelns die besondere Schutzbedürftigkeit des Verbrauchers indiziert und letztlich situationsbedingt zur Anwendung des Verbraucherschutzrechts führen muss.¹⁴² Der Verbraucherbegriff des europäischen Gesetzgebers sieht dabei eine Verknüpfung von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz nicht vor,¹⁴³ doch belässt der Minimalschutzcharakter europäischer Richtlinien dem nationalen Gesetzgeber im Kontext der nationalen Privatrechtsordnung einen selbstständigen Interpretationsraum, der sich in einer Verbreiterung des Verbraucherbegriffs zu realisieren vermag.¹⁴⁴ Letztlich ist die Einordnung des Arbeitsvertrags als Verbrauchervertrag vorrangig rein begrifflicher Natur, aus welcher sich nicht sogleich die Anwendbarkeit einer verbraucherschutzrechtlichen Norm ergibt.¹⁴⁵ Festzuhalten ist jedoch, dass Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz in ihrer Grundintention einander soweit ähneln, dass einer an § 1031 Abs. 5 ZPO orientierten Formvorschrift für Individualschiedsvereinbarungen unter diesem Aspekt keine Bedenken entgegenstehen.

Sonach ist in einem zweiten Schritt zu untersuchen, ob die Formvorschrift des § 1031 Abs. 5 ZPO ihrem Sinn und Zweck nach auch auf Arbeitnehmer Anwendung finden kann. Bezüglich des Harmonisierungsbedarfs zwischen arbeits- und zivilgerichtlichem Schiedsverfahrensrecht ist dabei entscheidend, ob die Rezeption der Formvorschrift des § 1031 Abs. 5 ZPO ins Arbeitsgerichtsgesetz zum Schutz des Arbeitnehmers erforderlich ist: Der rechtlich Unerfahrene soll sich der Bedeutung und Tragweite der Schiedsvereinbarung und des Verzichts auf staatsgerichtliche Entscheidung bewusst sowie vor Überraschung und Überrumpelung bewahrt werden.¹⁴⁶ All jenes trifft durchaus auch auf den Arbeitnehmer zu, welcher sich mit der Schiedsvereinbarung einem ungewöhnlichen Geschäft gegenüber sieht.

¹⁴² Ähnlich MüKoBGB-Micklitz/Purnhagen, § 13 Rn. 4.

¹⁴³ So argumentiert Bauer/Kock, DB 2002, 42 (43).

¹⁴⁴ Schleusener, in: NZA 2002, 949 (950); Hümmelich/Holthausen, in: NZA 2002, 173 (177); MüKoBGB-Micklitz/Purnhagen, § 13 Rn. 5.

¹⁴⁵ Zu dieser Komponente des Verbraucherbegriffs MüKoBGB-Micklitz/Purnhagen, § 13 Rn. 57ff.; Benecke/Pils, in: ZIP 2005, 1956; BAG, Urt. v. 25.5.2005 - 5 AZR 572/04, ZIP 2005, 1699 (1704).

¹⁴⁶ Zur Schutz- und Warnfunktion siehe BGH, Urt. v. 2.3.1978 - III ZR 99/76, BGHZ 71, 162 (165); Urt. v. 25.10.1962 - II ZR 188/61, BGHZ 38, 155 (164); MüKoZPO-Münch, § 1031 Rn. 45; Schwab/Walter, Kap. 5 Rn. 1; eher kritisch K. Schmidt, in: JZ 1989, 1077 (1081); Voit, in: JZ 1997, 120 (121); vgl. in diesem Sinne auch Oberhammer, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 49 f.; v. Saucken, Die Reform des österreichischen Schiedsverfahrensrechts auf der Basis des UNCITRAL-Modellgesetzes für die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 113.

Es ist somit nicht einzusehen, seinen Schutz bezüglich der Form der Schiedsabrede hinter demjenigen des Verbrauchers zurückstehen zu lassen.

Der eine Individualschiedsvereinbarung im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG treffende Arbeitnehmer sollte sich dessen bewusst sein, dass er die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten, welche die Grundlage seiner Existenz betreffen, derogiert. Die Niederschrift der Erstreckungsvereinbarung in einer eigenständigen Urkunde beziehungsweise die deutliche Hervorhebung derselben im Arbeitsvertrag verhindert dabei, dass er sich durch Unterzeichnung umfangreicher Vertragswerke unbesehen einer darin mehr oder minder versteckt enthaltenen Schiedsklausel unterwirft - und sei dies aus der Befürchtung heraus, der Vertragsschluss selbst wäre ohne sie gescheitert. Eine dem § 1031 Abs. 5 ZPO entsprechende Formvorschrift ist daher - arbeitnehmerschutzspezifisch modifiziert - im Schiedsverfahrensrecht der §§ 101 ArbGG ff. zu etablieren.

b. Übertragung des § 1031 Abs. 3 ZPO?

Grundsätzlich entzieht sich die Vorschrift des § 1031 Abs. 3 ZPO einer Parallelwertung für das Arbeitsrecht: Die Vorschrift soll vorrangig Schiedsklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erfassen,¹⁴⁷ welche im Kontext eines Tarifvertragsabschlusses ebenso wenig relevant werden wie andere Schriftstücke, bezüglich derer ein Interesse besteht, auf sie Bezug zu nehmen und die zugleich auch noch eine Schiedsvereinbarung enthalten.

Während sich für verbandsangehörige Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Geltung einer Einzelschiedsvereinbarung nach § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG bereits aus der Tarifgebundenheit ergibt, ist die Erstreckung der Schiedsklausel im Rahmen einzelarbeitsvertraglicher Schiedsvereinbarungen nach Art des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG der Einbeziehung von in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltenen Schiedsklauseln nicht unähnlich.

§ 1031 Abs. 3 ZPO betrifft Verträge, die auf Allgemeine Geschäftsbedingungen Bezug nehmen, welche eine Schiedsvereinbarung enthalten. Gemäß § 310 Abs. 4 S. 4 BGB ist bei der Anwendung der §§ 305 ff. BGB auf die Besonderheiten des Arbeitsrechts Rücksicht zu nehmen, § 305 Abs. 2 und Abs. 3 BGB gelten nicht. Dies schließt es jedoch nicht aus, für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht eine dem § 1031 Abs. 3 ZPO entsprechende Formvorschrift zu schaffen, kraft derer die Bezugnahme auf eine tarifäre Schiedsklausel dergestalt zu erfolgen hat, dass diese gleichsam zu einem Vertragsbestandteil wird.

¹⁴⁷ So die Regierungsbegründung, BT-DrS. 13/5274, S. 37 li. Sp.

Im Rahmen des Schiedsverfahrensrecht in Zivil- und Handelssachen ist hierbei eine allgemeine Bezugnahme auf das die Schiedsklausel enthaltende Schriftstück ausreichend, der Hauptvertrag muss somit nicht ausdrücklich auf eine Schiedsvereinbarung hinweisen, sondern lediglich selbst das Wirksamkeitserfordernis der Schriftlichkeit erfüllen.¹⁴⁸ Das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingegen erfordert für Individualschiedsvereinbarungen nach § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG eine ausdrückliche und schriftliche Erstreckung auf die tarifäre Schiedsvereinbarung, sodass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die reine Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht genügen kann.

Die erforderliche Kenntnisnahme der erstreckten tarifären Schiedsvereinbarung kann über die Verpflichtung des Arbeitgebers, gemäß § 8 TVG die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an einer allgemein zugänglichen Stelle und mit dem vollständigen Wortlaut auszulegen,¹⁴⁹ erfolgen, sofern zugleich gewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer in dem fraglichen Betrieb beschäftigt sind. Denkbar ist es jedoch auch, den Tarifvertrag zu übersenden beziehungsweise im Internet zur Ansicht und/oder zum Download zur Verfügung zu stellen.

4. Zwischenergebnis

De lege ferenda ist für Schiedsvereinbarungen in Arbeitssachen aus Warnungs- und Beweisgründen und zur eindeutigen Abgrenzung der Gerichtsbarkeiten Schriftlichkeit als grundsätzlicher Mindeststandard für Schiedsvereinbarungen in Arbeitssachen normativ festzuschreiben.

Eine Individualschiedsvereinbarung gemäß § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG ist aufgrund des gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden strukturellen Machtungleichgewichts in einer eigenständigen Urkunde zu treffen und gesondert von den Parteien des Arbeitsvertrags zu unterzeichnen, sodass vorrangig der Arbeitnehmer sich der Tragweite und Bedeutung seiner

¹⁴⁸ Stein/Jonas-Schlosser, § 1031 Rn. 5; zur entsprechenden Auslegung des Art. 7 Abs. 2 UNCITRAL-MG *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 42; Sanders, The Work of UNCITRAL on Arbitration and Conciliation, S. 68; Binder, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdictions, Rn. 2-032; Report of the Working Group on International Contract Practices on the work of its 17th session (1984), A/CN.9 Abs. 19, abrufbar unter http://www.uncitral.org/uncitral/en/commission/working_groups.html; so auch explizit im Zusammenhang mit der Diskussion einer Reformierung des Art. 7 UNCITRAL-MG Report of the Working Group II (Arbitration) on the work of its 36th session (2002), A/CN.9/508 Abs. 30, abrufbar unter http://www.uncitral.org/uncitral/en/commission/working_groups.html.

¹⁴⁹ Löwisch/Rieble, § 8 Rn. 2. Keine Geltung des § 8 TVG für die einzelvertragliche Bezugnahme, Löwisch/Rieble, § 8 Rn. 3.

Entscheidung, die Arbeitsgerichtsbarkeit zu derogieren, bewusst wird. Sie ist indessen nur dann als wirksam zu erachten, wenn die Erstreckung der tarifären Schiedsvereinbarung so erfolgt, dass diesen Bestandteil des Arbeitsvertrages wird und sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber die Möglichkeit besteht, die tarifäre Schiedsvereinbarung einzusehen.

Bei Gesamtschiedsvereinbarungen dient die Form der Beweissicherung; neben dem Grundsatz der Schriftlichkeit genügt diesem Zweck jedoch auch der wechselseitige Austausch von Schriftstücken.

C. Kontrolle der Zuständigkeit des Schiedsgerichts

I. Kontrolle der eigenen Zuständigkeit durch das Schiedsgericht

Das Schiedsgericht selbst hat seine eigene Zuständigkeit zu Beginn des schiedsrichterlichen Verfahrens zu prüfen, da es nur bei positivem Ergebnis tätig werden kann, will es nicht einen nach § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. a), lit. c), Nr. 2 lit. a) ZPO beziehungsweise § 110 Nr. 1, Nr. 2 ArbGG aufhebbaren Schiedsspruch riskieren.

Im Zusammenhang mit der Befugnis des Schiedsgerichts, über die eigene Zuständigkeit zu entscheiden, steht die Frage nach der Kompetenz-Kompetenz.

1. Rechtslage

Die Regelung des § 1040 Abs. 1 S. 1 ZPO eröffnet kraft Gesetzes dem Schiedsgericht die Möglichkeit, die Frage eigener Zuständigkeit zu entscheiden.¹⁵⁰ Die Entscheidungsmacht des Schiedsgerichts ist jedoch nur eine vorläufige, das staatliche Gericht hat kraft Gesetzes gemäß §§ 1040 Abs. 3 S. 2, 1062 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. ZPO das letzte Wort, sodass es ausgeschlossen ist, kraft Parteivereinbarung dem Schiedsgericht eine abschließende Kompetenz-Kompetenz zuzuweisen.¹⁵¹

Die schiedsgerichtliche Überprüfung bezüglich des Zustandekommens und der Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung erfolgt dabei von Amts wegen als bloße Vorfrage ohne eigene

¹⁵⁰ Schwab/Walter, Kap. 6 Rn. 9; Musielak/ZPO-Voit, § 1040 Rn. 2; *Triebel/Coenen*, in: BB-Beil. Nr. 5/2003, 1.

¹⁵¹ So noch die ständige Rspr. zum alten Schiedsverfahrensrecht, z. B. BGH, *Urt. v. 6.6.1991 - III ZR 68/90*, WM 1991, 1248. Wie hier: *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 467; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1040 Rn. 1; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1040 Rn. 8 a. E.; *Huber*, in: *SchiedsVZ* 2003, 74 (75); BGH, *Urt. v. 13. 1. 2005 - III ZR 265/03*, NJW 2005, 1125 (1126); explizit so auch die Begründung zu § 1040, BT-DrS. 13/5274, S. 44 re. Sp.

Rechtskraftwirkung¹⁵² oder auf Rüge der Parteien als so genannter Zwischenentscheid nach Maßgabe des § 1040 Abs. 3 S. 1 ZPO.

Ist das Schiedsgericht bereits gebildet, entfällt für die Schiedsparteien die Möglichkeit, beim staatlichen Gericht das Feststellungsverfahren nach § 1032 Abs. 2, 2. Var. ZPO einzuleiten, zugunsten der von § 1040 Abs. 2 ZPO gewährten Möglichkeit, die Unzuständigkeit des Schiedsgerichts zu rügen. Die Rüge der Unzuständigkeit ist gemäß § 1040 Abs. 2 S. 1 ZPO spätestens mit der Klagebeantwortung, diejenige der Befugnisüberschreitung bei eigentlich bestehender Sachentscheidungsbefugnis nach § 1040 Abs. 2 S. 1 ZPO bei Erörterung der betreffenden Angelegenheit im Verfahren zu erheben.¹⁵³ Da das Schiedsgericht über seine Zuständigkeit entscheiden muss, ordnet § 1040 Abs. 2 S. 2 ZPO an, dass die Mitwirkung der rügenden Partei an der Bildung des Schiedsgerichts die Rügemöglichkeit nicht zu beeinträchtigen vermag.¹⁵⁴

Hält sich das Schiedsgericht für zuständig, folgt auf die Rüge der Parteien gemäß § 1040 Abs. 3 S. 1 ZPO in der Regel eine dementsprechende Entscheidung in der Form eines Zwischenentscheids. Nur ausnahmsweise kann sie als Vorfrage erfolgen, wenn die Rüge im Sinne des § 1040 Abs. 2 ZPO ersichtlich nur mit dem Ziel einer Verfahrensverzögerung erhoben wurde oder offensichtlich unbegründet ist.¹⁵⁵

Der Zwischenentscheid entfaltet Bindungswirkung sowohl für das konkrete Schiedsverfahren als auch für spätere Aufhebungs- und Vollstreckungsverfahren, wenn entweder auf die Möglichkeit gerichtlicher Überprüfung nach Maßgabe des § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO verzichtet wird, die Klage vor dem Staatsgericht präkludiert ist oder das Prozessgericht eine positive Zuständigkeitsentscheidung im Verfahren nach § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO trifft.¹⁵⁶

Hält sich das Schiedsgericht für unzuständig, bestehen theoretisch zwei Möglichkeiten: entweder der Erlass eines Einstellungsbeschlusses im Wege einer (analogen) Anwendung

¹⁵² Siehe dazu *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 6.

¹⁵³ Vgl. BGH, Beschl. v. 27.3.2003 - III ZB 83/02, WM 2003, 2433; BGH, Beschl. v. 06.04.2017 – I ZB 32/16, *SchiedsVZ* 2017, 197 (198); *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1040 Rn. 3 f.; *MusielakZPO-Voit*, § 1040 Rn. 6; *Hausmann*, in: *FS-Stoll*, 593 (597).

¹⁵⁴ Allgemein als Rechtfertigung für § 1040 Abs. 2 S. 2 ZPO anerkannt, vgl. nur *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1040 Rn. 8; *Schütze*, *Schiedsgericht und Schiedsverfahren*, Rn. 121.

¹⁵⁵ Zur ausnahmsweisen Klärung als Vorfrage: *Anders/Gehle-Anders*, § 1040 Rn. 4; *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 14; *Hußlein-Stich*, *Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit*, S. 90.

¹⁵⁶ So *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 26; *Musielak-Voit*, § 1040 Rn. 13; BGH, Beschl. v. 29.01.2009 – III ZB 88/07, *NJW* 2009, 1747 (1749); OLG München, Beschl. v. 24.08.2010 – 34 Sch 21/10, *NJOZ* 2011, 413 (417); anders noch zum alten Schiedsverfahrensrecht BGH, Urt. v. 2.7.1992 - III ZR 84/91, *NJW-RR* 1993, 444 (445) m. w. N.

des § 1056 Abs. 1, 2. Var. i. V. m. Abs. 2 Nr. 3, 2. Var. ZPO¹⁵⁷ oder eine Abweisung durch Prozessschiedsspruch im Sinne des § 1056 Abs. 1, 1. Var. i. V. m. § 1054 ZPO mit den Vorteilen förmlicher Verfahrensbeendigung.¹⁵⁸ Letztlich ergibt sich aus der Fähigkeit des Schiedsgerichts, gemäß § 1040 Abs. 1 S. 1 ZPO vorläufig über die eigene Zuständigkeit entscheiden zu können, die Vorzugswürdigkeit regulärer Verfahrensbeendigung durch einen Prozessschiedsspruch.¹⁵⁹ Konsequenterweise leitet sich hieraus ab, dass dieser im Aufhebungsverfahren beseitigt werden kann;¹⁶⁰ dies hat zur Folge, dass gemäß § 1059 Abs. 5 ZPO die Schiedsvereinbarung im Zweifel wieder aufleben und die Einrede des Schiedsvertrags vom Beklagten wirksam erhoben werden kann. Wird ein Aufhebungsverfahren nicht oder erfolglos durchgeführt, entfällt aufgrund der Rechtskraftwirkung des die Unzuständigkeit postulierenden Prozessschiedsspruchs die bei § 1032 Abs. 1 ZPO vom Staatsgericht vorzunehmende Präventivkontrolle, die Einrede ist wegen der mit der Unzuständigkeitserklärung einhergehenden Undurchführbarkeit unbegründet und die staatsgerichtliche Entscheidungszuständigkeit gegeben.

Nach der restriktiven Interpretation des Bundesgerichtshofs¹⁶¹ wird das Aufhebungsverfahren hierbei regelmäßig keinen Erfolg haben: Für den Fall der unberechtigten Zuständigkeitsverneinung gibt es keinen besonderen Aufhebungsgrund. Greift keiner der von § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) und lit. d), Nr. 2 ZPO normierten Aufhebungsgründe Platz, ist eine Anfechtung des Prozessschiedsspruchs nach Auffassung des Bundesgerichtshofs selbst dann nicht möglich, wenn sich das Schiedsgericht unberechtigt für unzuständig erklärt hat.¹⁶² In der Literatur wird daher die analoge Anwendung von § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. c) ZPO,

¹⁵⁷ So MusielakZPO-Voit, § 1056 Rn. 1 und § 1040 Rn. 8: Fallgruppe der „Unmöglichkeit der Fortsetzung des Verfahrens“, obwohl eigentlich bereits die Einleitung des Verfahrens scheitert.

¹⁵⁸ Rechtskraft gemäß § 1055 ZPO sowie Bindungswirkung über § 1032 Abs. 1 a. E. ZPO. Siehe zum Ganzen MüKoZPO-Münch, § 1040 Rn. 29f.; Zöller-Geimer, § 1040 Rn. 11; Anders/Gehle-Anders, § 1040 Rn. 4; Huber, in: SchiedsVZ 2003, 73 (75).

¹⁵⁹ So MüKoZPO-Münch, § 1040 Rn. 29; Zöller-Geimer, § 1040 Rn. 11; Thomas/Putzo-Seiler, § 1040 Rn. 9; BGH, Beschl. v. 6.6.2002 - III ZB 44/01, BGHZ 151, 79 (80 f.).

¹⁶⁰ In der den Prozessschiedsspruch bejahenden Meinungsgruppe im Grundsatz unstreitig, siehe BGH, Beschl. v. 6.6.2002 - III ZB 44/01, BGHZ 151, 79 (81); Huber, in: SchiedsVZ 2003, 74 (75); Münch, in: SchiedsVZ 2003, 41 (42); Anders/Gehle-Anders, § 1040 Rn. 4; Raeschke-Kessler/Berger, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 563; anders als Folge der Einordnung als zuständigkeitsverneinenden Beschluss MusielakZPO-Voit, § 1040 Rn. 8.

¹⁶¹ Richtungsweisend BGH, Beschl. v. 6.6.2002 - III ZB 44/01, BGHZ 151, 79.

¹⁶² Verbleiben § 1059 II Nr. 1 lit. b) und lit. d), Nr. 2 ZPO, BGH, Beschl. v. 6.6.2002 - III ZB 44/01, BGHZ 151, 79 (82 f.); wohl dem BGH folgend Huber, in: SchiedsVZ 2003, 74 (75).

beziehungsweise einer Gesamtschau verschiedener Aufhebungsgründe für die Überprüfung negativer Kompetenzentscheide eines Schiedsgerichts für unbedingt erforderlich erachtet.¹⁶³

Wird die Rüge des § 1040 Abs. 2 ZPO unterlassen oder gelingt es nicht, eine Verspätung mit der Wirkung zu entschuldigen, dass das Schiedsgericht diese gemäß § 1040 Abs. 2 S. 3 ZPO doch noch zulässt, ergibt sich als Folge der Präklusion der endgültige Verlust des Rügerechts mit endgültiger Entscheidungsbefugnis des Schiedsgerichts.¹⁶⁴ Die Präklusionswirkung muss dabei auch auf Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren durchschlagen, damit es dem Beklagten verwehrt ist, durch bloße Untätigkeit im Schiedsverfahren dieses zunächst durchführen zu lassen, um sodann den Schiedsspruch im Staatsverfahren nach § 1059 oder § 1060 ZPO aufheben zu lassen.¹⁶⁵

Das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren kennt die Rüge der Unzuständigkeit mit anschließendem Zwischenentscheid ebenso wenig wie die Möglichkeit, die Zuständigkeitsfrage abschließend staatsgerichtlich klären zu lassen.

Soweit sich die arbeitsrechtliche Literatur überhaupt mit der Frage der Kompetenz-Kompetenz auseinandersetzt, wird diese verneint.¹⁶⁶

Eine schiedsgerichtliche Kompetenz-Kompetenz impliziert nämlich das Risiko, dass eine Partei, welche am Bestehen oder der Wirksamkeit der getroffenen Schiedsvereinbarung zweifelt, gegen ihren Willen in ein Schiedsverfahren geraten kann, ohne dass ihm die staatliche Gerichtsbarkeit als neutrale Kontrollinstanz zur Verfügung steht.¹⁶⁷ Der Vorteil einer endgültigen Klärung der Kompetenzfrage seitens des Schiedsgerichts liegt dabei nur vordergründig in der Vermeidung umsonst geführter Schiedsverfahren durch frühzeitige Zuständigkeitsentscheidung. Dabei wird allerdings übersehen, dass zwar die Zuständigkeit

¹⁶³ Vgl. *Münch*, in: *SchiedsVZ* 2003, 41 (42) (Gesamtzusammenhang verschiedener Aufhebungsgründe: Nr. 1 lit. a) ZPO [„Gültigkeitskontrolle“], Nr. 1 lit. c) ZPO [„Reichweitenkontrolle“], Nr. 2 lit. a) ZPO [„Fähigkeitskontrolle“]; *Schwab/Walter*, *Kap. 24 Rn. 15a* (§ 1059 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) ZPO entsprechend); zustimmend auch *Triebel/Coenen*, in: *BB-Beil.* Nr. 5/2003, 1 (6) in Fn. 30.

¹⁶⁴ Zur rügelosen Einlassung siehe *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 33ff. m.w.N.

¹⁶⁵ Allgemein zur Frage der Präklusionswirkung *MusielakZPO-Voit*, § 1040 Rn. 13; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1040 Rn. 2/5; in der Begründung auf Verzögerungsmöglichkeiten des Beklagten verweisend *Schwab/Walter*, *Kap. 16 Rn. 11*; *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 42; *Triebel/Coenen*, in: *BB-Beil.* Nr. 5/2003, 1 (5).

¹⁶⁶ Siehe *GK-ArbGG-Mikosch*, § 110 Rn. 13 mit Verweis auf BGH, *Urt. v. 5.5.1977 - III ZR 177/74*, *BGHZ* 68, 356 (359); ebenso *Reupke*, *Bühnenschiedsgerichte in der Bewährung*, S. 105; *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 110 Rn. 13; sofern eine Parteivereinbarung fehlt wohl auch *Gruber*, *Die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten in den USA und in Deutschland*, S. 203 f.

¹⁶⁷ Ähnlich *Leipold*, in: *ZZP* 91 (1978), 479 (485).

des Schiedsgerichts bei positivem Kompetenzentscheid einer staatsgerichtlichen Überprüfung nicht mehr bedarf, indessen jedoch an diese Stelle die Kontrolle der Kompetenz-Kompetenz-Klausel treten würde.¹⁶⁸

Für Schiedsverfahren in Arbeitsachen ist überdies aufgrund der de lege lata durch § 101 ArbGG stark eingeschränkten Disponibilität der Parteien in Bezug auf die einer Schiedsvereinbarung zugänglichen Streitgegenstände nicht davon auszugehen, dass eine Kompetenz-Kompetenz-Klausel vom Willen des die Arbeitsgerichtsbarkeit grundsätzlich vorziehenden Gesetzgebers überhaupt als erfasst angesehen werden kann.

2. Vorläufige Kompetenz-Kompetenz auch für arbeitsrechtliche Schiedsgerichte?

Fraglich ist, ob in Harmonisierung mit § 1040 ZPO eine vorläufige Entscheidungsmöglichkeit zur eigenen Zuständigkeit auch für die Schiedsgerichte in Arbeitsachen sinnvoll sein kann.

Ein gerichtliches Verfahren im Anschluss an einen positiven Kompetenzentscheid des Schiedsgerichts vermag eine Garantie möglichst baldiger Entscheidung zu liefern, Verzögerungstaktiken kann dadurch vorgebeugt werden, dass es dem Schiedsgericht möglich ist, das Schiedsverfahren fortzusetzen.¹⁶⁹ Darüber hinaus bietet ein schiedsrichterlicher Zwischenentscheid den Parteien den Vorteil schnellerer gerichtlicher Klärung als es ein Abwarten des Schiedsspruchs mit anschließendem Aufhebungsverfahren bieten könnte, zumal nicht Kosten in Höhe eines vollständigen Schiedsverfahrens plus diejenigen eines anschließenden Aufhebungsverfahrens vor Gericht anfallen.¹⁷⁰

Die letztendliche Entscheidung in die Hand der Staatsgerichtsbarkeit zu legen, ist dabei nur in dem Sinne zu verstehen, als dass dieses unabhängig von der Frage gelten muss, ob die Kompetenzfrage zeitlich zunächst vor dem Schiedsgericht oder vor dem staatlichen Gericht geprüft wird: Bei Erhebung der Schiedseinrede entscheidet das staatliche Gericht über die Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung, ohne dass es zuvor eine Zuständigkeitsentscheidung

¹⁶⁸ Eine schnelle, bindende Entscheidung über die Zuständigkeit des Schiedsgerichts mit Hilfe der Kompetenz-Kompetenz-Konzeption verneinend *Arendt*, Der Zuständigkeitsstreit im Schiedsverfahren, S. 29.

¹⁶⁹ So ausweislich die Regierungsbegründung, BT-DrS. 13/5274, S. 44 li. Sp.

¹⁷⁰ Vgl. *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1040 Rn. 12; *Harbst*, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 30; ähnlich *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 187.

des - womöglich erst noch zu konstituierenden¹⁷¹ - Schiedsgerichts abwarten müsste.¹⁷² Stellt sich die Frage der Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung zunächst vor dem Schiedsgericht, so kann das zivilrechtliche Schiedsgericht zwar gemäß § 1040 Abs. 1 ZPO entscheiden, doch unterfällt der Zwischenentscheid der Überprüfung im gerichtlichen Überprüfungsverfahren beziehungsweise der gerichtlichen Kontrolle im Aufhebungsverfahren.

Darüber hinaus können hier auch die Vorteile des Überprüfungsverfahrens mit vorläufiger Kompetenz-Kompetenz des Schiedsgerichts bei gleichzeitiger Garantie des letzten Wortes auf Seiten der Staatsgerichtsbarkeit für arbeitsrechtliche Schiedsgerichte fruchtbar gemacht werden: Gerade das im Zusammenhang mit der Einzelschiedsklausel gemäß § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG bestehende Legitimationsdefizit tarifärer Schiedsgerichte verlangt zur Sicherung des Justizgewährleistungsanspruchs nach staatsgerichtlichem Letztentscheid.¹⁷³

Die Entscheidungszuständigkeit bezüglich der Kompetenzfrage sollte so geregelt werden, dass das Schiedsgericht mit entsprechender Bindungswirkung für Aufhebungs- und Vollstreckungsverfahren kraft Gesetzes in die Lage versetzt wird, ab seiner Konstituierung über die eigene Zuständigkeit zu entscheiden. Zwar folgt aus der soeben befürworteten Letztentscheidungskompetenz der Arbeitsgerichtsbarkeit die Notwendigkeit staatlicher Überprüfung des Zwischenentscheids, doch gilt es zu bedenken, dass - sofern die Parteien nicht bereits durch den Zwischenentscheid des Schiedsgerichts von dessen Zuständigkeit überzeugt sind und somit gänzlich auf eine gerichtliche Kontrolle verzichten - die Präsentation einer gut begründeten schiedsrichterlichen Entscheidung das arbeitsgerichtliche Kontrollverfahren beschleunigt.¹⁷⁴ Die Etablierung einer staatsgerichtlichen Letztentscheidungskompetenz im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht führt somit nicht zu unangemessenen Verfahrensverzögerungen und ist mit dem Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG uneingeschränkt vereinbar.

Im Schiedsverfahrensrecht in Zivilsachen folgt aus § 1040 Abs. 2 S. 1, S. 3 ZPO die Zuständigkeit des Schiedsgerichts kraft rügeloser Einlassung. Demgegenüber verhindert das

¹⁷¹ Auf diese Konsequenz des Kompetenz-Kompetenz-Modells weist *Schlosser*, in: Revision des EuGVÜ - Neues Schiedsverfahrensrecht, 164 (169) hin.

¹⁷² *Huber/Bach*, in: SchiedsVZ 2005, 98 (99); eingehend dazu *Huber*, in: SchiedsVZ 2003, 73 (73f.); *Hau*, in: LMK 2005, 68 f.; BGH, Ur. V. 13.1.2005 - III ZR 265/03, NJW 2005, 1125 (1126).

¹⁷³ Vgl. dazu B.III.1 (S. 16 ff.); Letztentscheid beim Staat garantiert den Justizgewährleistungsanspruch, MusielakZPO-Voit, § 1040 Rn. 1; in diese Richtung auch *Binder*, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdiction, 4-020 ([...] as this ist the only way fraudulent acquisition of a tribunal's power can be undermined.).

¹⁷⁴ So auch *Barceló*, in: Vanderbilt Journal of Transnational Law 2003, 1113 (1123).

für arbeitsrechtliche Schiedsklauseln ausnahmslos geltende Ausdrücklichkeitserfordernis eine Kompetenzbegründung kraft sonstigen Parteiverhaltens.

Begründet wird diese besondere Anforderung an den Inhalt der Schiedsvereinbarung damit, dass der Schiedsvertrag die an sich gegebene staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließe und es daher erforderlich sei, dass die Parteien explizit und unmissverständlich erklären, die Entscheidung einem Schiedsgericht überlassen zu wollen.¹⁷⁵ Dies widerspricht insoweit dem modernen Verständnis des Schiedsverfahrensrechts, als dass hier das Schiedsverfahren als gegenüber der staatlichen Gerichtsbarkeit minderwertige Rechtsprechungsvariante erscheint: Im Zweifel ist das Arbeitsgericht zuständig, trotz eines möglicherweise entgegenstehenden, aber nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck gebrachten Willens der Schiedsvertragsparteien. Dies bedeutet jedoch auch, möglicherweise im Anschluss einen Streit über die Grundlegung eines Verfahrens zu führen, welches von den Parteien einvernehmlich vor dem Schiedsgericht geführt wurde.

Arbeitsrechtliche Schiedsvereinbarungen betreffen indes stets Dritte, welche in ihrem Interesse an ausdrücklichen Schiedsklauseln schutzwürdig sind: Eine für Streitigkeiten aus dem Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien getroffene Gesamtschiedsklausel nach Maßgabe des § 101 Abs. 1 ArbGG betrifft wegen der normativen Wirkung tarifärer Bestimmungen mittelbar auch das einzelne Verbandsmitglied, Einzelschiedsklauseln müssen den von ihnen betroffenen Parteien des einzelnen Arbeitsvertrags zu Bewusstsein gebracht werden; dies gilt vor allem wiederum für die Begründung schiedsrichterlicher Zuständigkeit über Schiedsvereinbarungen im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG, die allein kraft tarifärer Bindung Geltung für den einzelnen Verbandsangehörigen entfalten und an deren Legitimation besonders strenge Anforderungen zu stellen sind.

Die fehlende Schiedsvereinbarung durch stillschweigenden Erstabschluss mittels rügeloser Einlassung auf das Schiedsverfahren ist somit zu Recht unmöglich; an dem Ausdrücklichkeitspostulat des § 101 ArbGG ist festzuhalten. Materielle Wirksamkeitsmängel sind deshalb nur dann heilbar, wenn die Schiedsvertragsparteien ausdrücklich das nichtige Rechtsgeschäft bestätigen und so eine wirksame, den Anforderungen des § 101 ArbGG entsprechende Schiedsklausel entsteht. Eine Harmonisierung zwischen Zivilprozessordnung und Arbeitsgerichtsgesetz ist daher im Hinblick auf die Präklusionsvorschriften des § 1040 Abs. 2 ZPO für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren aufgrund der dort existenten Besonderheiten nicht in Erwägung zu ziehen.

¹⁷⁵ So Dersch/Volkmar, § 101 Rn. 7a; Lachner, Der Schiedsvertrag in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, S. 95.

II. Kontrolle der Zuständigkeit des Schiedsgerichts durch das Arbeitsgericht?

Da eine Kompetenz-Kompetenz des Schiedsgerichts mithin nur eine vorläufige sein kann, ist nunmehr zu untersuchen, ob die in der Zivilprozessordnung verankerte Systematik des Antrags auf gerichtliche Entscheidung bei positivem Zwischenentscheid (§ 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO) und des spezialgesetzlich geregelten isolierten Feststellungsverfahrens (§ 1032 Abs. 2 ZPO) einer Übertragung auf Schiedsgerichte in Arbeitssachen zugänglich ist.

1. Antrag auf gerichtliche Entscheidung bei positivem Zwischenentscheid

Hat sich das Schiedsgericht in Zivilsachen zuvor durch Zwischenentscheid für zuständig erklärt, legt § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO die endgültige Kompetenz im Hinblick auf Zuständigkeitsstreitigkeiten in die Hände des Staatsgerichts. Der Zwischenentscheid muss dabei gemäß § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO binnen eines Monats angefochten werden, der Fortgang des Schiedsverfahrens wird nach dem eindeutigen Wortlaut des § 1040 Abs. 3 S. 3 ZPO hierdurch nicht gehemmt. Wird die Frist versäumt, ist die Partei mit dem Einwand der Unzuständigkeit auch für Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren präkludiert.¹⁷⁶

Da es in Ermangelung einer den schiedsrichterlichen Zwischenentscheid ermöglichenden Ermächtigungsnorm im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren auch an einem darauf aufbauenden Verfahren nach Art der in § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO getroffenen Regelung fehlt, stellt sich hier - nach Bejahung der Notwendigkeit einer nur die vorläufige Kompetenz-Kompetenz für Schiedsgerichte anordnenden Regelung - die Frage, ob die Interimswirkung des ergangenen Entscheids zwingend durch ein gesondertes Gerichtsverfahren sicherzustellen ist oder ob nicht vielmehr allein das Aufhebungsverfahren ausreichenden Rechtsschutz bieten kann.

Ein Antrag an das staatliche Gericht nach positivem Kompetenzentscheid des Schiedsgerichts sichert bei entsprechender Bestätigung den Fortgang des Verfahrens vor dem Schiedsgericht und entspricht somit dem Parteiwillen, die Streitigkeit vor dem privaten Schiedsgericht auszutragen und die Staatsgerichtsbarkeit zu derogieren. Kommt das Gericht dagegen zu dem Schluss, dass die Zuständigkeit des Schiedsgerichts nicht besteht, kann sofort in das staatliche Verfahren übergegangen werden, ohne dass gesamte Schiedsverfahren durchführen und anschließend im Aufhebungsverfahren angreifen zu müssen. Der

¹⁷⁶ MüKoZPO-Münch, § 1040 Rn. 50; *Borges*, in: ZZP 111 (1998), 487, 490 (für das Aufhebungsverfahren); *Zöller-Geimer*, § 1040 Rn. 20f., § 1059 Rn. 39; *Anders/Gehle-Anders*, § 1040 Rn. 3, 5; BGH, *Beschl. v. 27.3.2003 - III ZB 83/02*, SchiedsVZ 2003, 133 (134); OLG Koblenz, *Beschl. v. 28.7.2005 - 2 Sch 4/05*, SchiedsVZ 2005, 260 (261).

Rechtsschutz kann somit effektiver ausgestaltet werden, indem die vorläufige Kompetenz-Kompetenz des arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts nicht allein in der Aufhebbarkeit des endgültigen Schiedsspruchs seinen Ausdruck findet, sondern ein eigenständiger Rechtsbehelf existiert, welcher den Zuständigkeitsentscheid des Schiedsgerichts einer frühzeitigen gerichtlichen Überprüfung zugänglich macht.

Darüber hinaus wird sich realistisch betrachtet kaum ein Schiedsgericht die eigene Entscheidungszuständigkeit abschneiden; eine gerichtliche Überprüfung des positiven schiedsrichterlichen Kompetenzentscheids ist daher schon deshalb notwendig, um eine möglichst breite Anerkennung der privaten Schiedsgerichtsbarkeit als der staatlichen Rechtsprechung gleichwertig zu erzielen.

Bezüglich der konkreten Ausgestaltung eines eigenständigen Rechtsbehelfsverfahrens ist es sinnvoll, sowohl negative als auch positive schiedsgerichtliche Kompetenzentscheide mit demselben Rechtsbehelf angreifen zu können. Der Zwischenschiedsspruch sollte auch für negative Entscheidungen als Regelentscheid formuliert werden, sodass im arbeitsrechtlichen Kontext einer dem § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO vergleichbaren gerichtlichen Überprüfung beider Varianten möglich ist. Dem steht auch nicht entgegen, dass eine die Zuständigkeit verneinende Entscheidung des Schiedsgerichts den Abschluss des Verfahrens zur Konsequenz haben muss;¹⁷⁷ denn dies schließt es lediglich aus, den negativen Kompetenzentscheid als Schiedsspruch zur Sache oder als bloße Vorfrage zu begreifen. Gegenwärtig kann gemäß § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO im Schiedsverfahrensrecht in Zivilsachen eine gerichtliche Überprüfung des positiven Zuständigkeitsentscheids erfolgen, während über den die negative Kompetenz bescheinigenden Prozessschiedsspruch im Rahmen des Aufhebungsverfahrens nach § 1059 ZPO (analog) entschieden wird. Einen speziellen Aufhebungsgrund für den Fall zu schaffen, in welchem sich das Schiedsgericht für unzuständig erklärt,¹⁷⁸ hätte zwar keine zeitlichen Verzögerungen zur Folge, da das schiedsgerichtliche Verfahren mit dem negativen Prozessschiedsspruch sein Ende fände, doch ist es im Interesse der Rechtsklarheit vorzugswürdig, ein einheitliches Rechtsbehelfsverfahren einzuführen und somit auch aus Sicht der Aufhebungsgründe die Gleichwertigkeit von Rechts- und Schiedsweg sicherzustellen. Bejaht das staatliche Gericht bei der Überprüfung des negativen schiedsgerichtlichen Kompetenzentscheids die Zuständigkeit des Schiedsgerichts, kann in geeigneten Fällen nunmehr das ursprüngliche Schiedsgericht für zuständig erklärt werden,

¹⁷⁷ Dies außer Betracht lassend *Schumacher*, in: FS-Rolland, 329 (335).

¹⁷⁸ So z. B. in der Schweiz, Art. 190 Abs. 2 lit. b) IPRG: „Der Entscheid kann nur angefochten werden, [...] b. wenn sich das Schiedsgericht zu Unrecht für zuständig oder für unzuständig erklärt hat; [...]“.

sodass es seine Tätigkeit wieder aufnehmen und in der Sache entscheiden kann.¹⁷⁹ Bei der Beurteilung des Falls als geeignet ist darauf abzustellen, ob der Streit durch Fortsetzung des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht schneller und effektiver erledigt werden kann. Somit kann eine möglichst schleunige Erledigung des Rechtsstreits erreicht werden, ohne dass das Interesse der Parteien an einer grundsätzlich schiedsgerichtlichen Entscheidung unberücksichtigt bleibt.

Ist dagegen der Zwischenentscheid des Schiedsgerichts unterblieben, obwohl die Unzuständigkeit gerügt wurde und sich das Schiedsgericht für zuständig hielt, ist den Parteien die Geltendmachung der Unzuständigkeit im Vollstreckbarerklärungs- beziehungsweise Aufhebungsverfahren möglich.¹⁸⁰

2. Isoliertes Feststellungsverfahren

a. Übertragung in das Arbeitsgerichtsgesetz?

Die Feststellungsklage nach § 1032 Abs. 2 ZPO ermöglicht es beiden Parteien, vor Konstituierung des Schiedsgerichts¹⁸¹ die Entscheidungsbefugnis desselbigen mit Bindungswirkung sowohl für das staatliche als auch das private Gericht überprüfen zu lassen, ohne das Schiedsverfahren zu blockieren.¹⁸²

Inhaltlich beschränkt § 1032 Abs. 1 ZPO die Prüfungsdichte des Staatsgerichts auf die Fragestellung, ob die Schiedsvereinbarung nichtig, unwirksam oder undurchführbar ist,¹⁸³ d. h. der Feststellungsantrag kann sich stets nur auf das Verfahren als Ganzes, niemals jedoch auf einzelne Teilaspekte der Zulässigkeit oder einzelne Verfahrenshandlungen beziehen.

¹⁷⁹ Für die Schweiz BG, Urt. v. 9.4.1991, BGE 117 II, 94 (96); vgl. auch *Ahrendt*, Der Zuständigkeitsstreit im Schiedsverfahren, S. 66.

¹⁸⁰ So auch für das Schiedsverfahrensrecht der ZPO: *MusielakZPO-Voit*, § 1040 Rn. 9; *Zöller-Geimer*, § 1040 Rn. 8; *MüKoZPO-Münch*, § 1040 Rn. 26; *Schroeter*, in: *SchiedsVZ 2004*, 288 (291).

¹⁸¹ D. h. bis zur Annahmeerklärung des Amtes seitens des letzten Schiedsrichters, sodass § 1032 Abs. 2 ZPO vor oder bis zur Bildung des Schiedsgerichts oder auch neben einem bereits eingeleiteten (§ 1044 S. 1 ZPO) Schiedsverfahren denkbar ist; *Schroeter*, in: *SchiedsVZ 2004*, 288 (290).

¹⁸² *Berger*, in: *RIW 2001*, 7 (17 f.); ähnlich auch *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 77.

¹⁸³ *Berger*, in: *RIW 2001*, 7 (18); *Zöller-Geimer*, § 1032 Rn. 23; *MüKoZPO-Münch*, § 1032 Rn. 8; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 453; BayObIG, Beschl. v. 25.10.2001 - 4Z SchH 6/01, NJW-RR 2002, 323 (324); OLG Jena, Beschl. v. 5.6.2003 - 4 SchH 1/03, NJW-RR 2003, 1506 (1507).

Im Schiedsverfahrensrecht des Arbeitsgerichtsgesetzes findet sich kein spezialgesetzlich geregeltes Feststellungsverfahren, sodass grundsätzlich auf die allgemeine Feststellungsklage gemäß § 46 ArbGG i. V. m. § 256 ZPO zurückzugreifen wäre. Danach kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines konkreten Rechtsverhältnisses beantragt werden. Vorfragen oder abstrakte Rechtsfragen können demgegenüber nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Soweit es die Kompetenz des Schiedsgerichts betrifft, vertritt das Bundesarbeitsgericht zu Recht die Auffassung, dass es sich hier gerade nicht um die Feststellung einer rechtlichen Beziehung zweier Personen handelt sondern letztlich die Erstattung eines Rechtsgutachtens zum Umfang der Entscheidungskompetenz begehrt wird und die Feststellungsklage mithin unzulässig ist.¹⁸⁴

Das Arbeitsgerichtsgesetz bietet also, sieht man einmal von der inzidenten Prüfung auf Erhebung der Schiedseinrede nach § 102 ArbGG ab, keine Möglichkeit, frühzeitig eine gerichtliche Entscheidung über die schiedsgerichtliche Zuständigkeit zu erreichen. Es ist daher zu untersuchen, ob auch die Frage der Zuständigkeit von Schiedsgerichten in Arbeitssachen vor ihrer Konstituierung in einem isolierten Feststellungsverfahren überprüfbar sein sollte.

Für ein isoliertes Feststellungsverfahren streitet zunächst einmal der pragmatische Vorteil, kostengünstiger und weitaus verfahrensökonomischer zu sein als die Berücksichtigung einer unwirksamen Schiedsabrede auf Einrede im anhängig zu machenden gerichtlichen Verfahren oder erst im Aufhebungsverfahren: Wird die Einrede erhoben, kann sich ein dreistufiger, bei Abwarten eines Schiedsspruchs und anschließendem Aufhebungsverfahren im Extremfall gar ein fünfstufiger Rechtszug ergeben, wenn wie bei der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit eine zweite Tatsacheninstanz geschaffen wird und nach Ausschöpfung der hierdurch gegebenen Berufung zum Oberschiedsgericht sodann nach Abweisung der Aufhebungsklage durch das Arbeitsgericht das Landesarbeitsgericht und zu guter Letzt noch das Bundesarbeitsgericht mit der Frage schiedsrichterlicher Zuständigkeit konfrontiert wird. Dieser überlange Instanzenzug trägt die Gefahr in sich, Sinn und Zweck der Schiedsgerichtsbarkeit, nämlich vornehmlich eine kostengünstige, schnelle, sachkundige Entscheidung zu erhalten, ins Gegenteil zu verkehren.¹⁸⁵ Demgegenüber kann eine Überprüfung vor Beginn des Schiedsverfahrens überflüssige - da auf einer unwirksamen, nichtigen oder den Gegenstand des Verfahrens schlicht nicht umfassenden Vereinbarung gegründete - Schiedsverfahren vermeiden und den

¹⁸⁴ BAG, Beschluss vom 08. November 2011 – 1 ABR 38/10 – Rn. 24ff., juris.

¹⁸⁵ Henke, Arbeitsrechtliche Schiedsgerichtsbarkeiten im internationalen Vergleich, S. 80 und S. 104 ff.; engagiert auch Reupke, Bühnenschiedsgerichte in der Bewährung, S. 139 ff.

Parteien die Gelegenheit geben, eine neue, wirksame Schiedsvereinbarung zu treffen.¹⁸⁶ Im Kontext arbeitsrechtlicher Schiedsverfahren gilt dies umso mehr, als dass hier keine Möglichkeit besteht, die Zuständigkeit des Schiedsgerichts kraft rügeloser Einlassung im Wege einer konkludenten Schiedsabrede zu begründen.

Das Prozessrisiko, welches mit der Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht mit anschließendem Warten auf die Schiedseinrede beziehungsweise der materiellen Entscheidung verbunden ist, wird eine Partei in aller Regel nicht allein um die Klärung der schiedsgerichtlichen Kompetenz willen eingehen, sodass als einzige realistische Option Passivität bis zum Schiedsspruch mit anschließender Aufhebungsklage verbleibt.¹⁸⁷ Des Weiteren kann auch der Kläger, welchem die Zuständigkeitszweifel des Beklagten vor Bildung des Schiedsgerichts bekannt sind, vorbeugen und selbst ein isoliertes Feststellungsverfahren anstreben: Er erspart sich damit ein Aufhebungsverfahren im Anschluss an das bereits durchlaufene Schiedsverfahren und den damit einhergehenden Kosten- und Zeitaufwand - eine vor allem für Streitigkeiten zwischen Tarifvertragspartnern attraktive Möglichkeit.

Der einzelne Arbeitgeber oder -nehmer wird kaum von einer solchen Möglichkeit Gebrauch machen, da er sich in der Regel einem ständigen Schiedsgericht gegenüber sieht. Hier bedeutet die Möglichkeit der isolierten Feststellungsklage jedoch einen Zugewinn an Rechtssicherheit: Sollte eine der Schiedsvertragsparteien an der Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung zweifeln, kann im Vorfeld eine Klärung erfolgen, ohne dass der Einzelne die Folgen der Unwirksamkeit in einem späteren Aufhebungsverfahren tragen muss. Ein isolierter Feststellungsantrag bietet den Parteien hierbei das adäquate Mittel, eine objektivierte Entscheidung seitens des Arbeitsgerichts zu erhalten, gegen welche ihrerseits Rechtsmittel gegeben sind.

Die Etablierung eines isolierten Feststellungsverfahrens ist daher auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht sinnvoll.

Wird ein isoliertes Feststellungsverfahren durchgeführt, ohne dass ein konkretes Schiedsverfahren auch nur in Sichtweite ist, besteht die Gefahr unnötiger Inanspruchnahme der Justiz. Ein Interesse an der Feststellung der Wirksamkeit des Ausschlusses staatlichen Rechtsschutzes besteht jedoch auch in dieser Konstellation, muss doch der um die Zweifel des Beklagten an der Zuständigkeit des Schiedsgerichts wissende Kläger seinerseits

¹⁸⁶ Ähnlich *Harbst*, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 28; vgl. auch *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 77.

¹⁸⁷ Die Wahlmöglichkeiten des Beklagten neben dem Verfahren nach § 1032 Abs. 2 ZPO für das zivilrechtliche Schiedsverfahrensrecht als unbefriedigend erkennend *Hilger*, in: NZG 2003, 575.

zwischen Einleitung des Schiedsverfahrens und der Klage vor dem staatlichen Gericht entscheiden. Ein isoliertes Feststellungsverfahren vor dem Arbeitsgericht zu schaffen, welches erst ab der Einleitung des Schiedsverfahrens zulässig ist, ist daher mit dem Interesse einer raschen gerichtlichen Klärung nicht vereinbar. Der Antrag sollte vielmehr zulässig sein, sobald die Durchführung eines Schiedsverfahrens angestrebt wird, die Zuständigkeit jedoch entweder vom Schiedskläger selbst oder vom Schiedsbeklagten bezweifelt wird.¹⁸⁸

Die Zulässigkeit endet, sobald das Schiedsgericht gebildet ist. Darunter versteht man denjenigen Zeitpunkt, in welchem sämtliche Schiedsrichter bestellt sind.¹⁸⁹ Dies ist unproblematisch sowohl im Rahmen der ad hoc gebildeten sowie auch bei der Inanspruchnahme institutioneller Schiedsgerichte. Soweit es jedoch um einzelarbeitsvertragliche Streitigkeiten geht, sind tarifäre Schiedsgerichte zur Entscheidung berufen, die über einen permanent existierenden Spruchkörper verfügen und dauerhaft mit Schiedsrichtern besetzt und daher im technischen Sinne gebildet sind, bevor eine Partei die Erhebung einer konkreten Schiedsklage beabsichtigt. Ein isoliertes Feststellungsverfahren wäre damit zwar für die Tarifvertragsparteien möglich, für die einzelnen Arbeitsvertragsparteien jedoch stets unzulässig, sodass die Klärung der Kompetenzfrage hier dann primär¹⁹⁰ in der Hand des Schiedsgerichts läge.

Die wirksame Schiedsvereinbarung bildet allerdings das Fundament schiedsrichterlicher Streitbeilegung¹⁹¹ und kann darüber hinaus auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bei Unwirksamkeit nicht konkludent durch rügelose Einlassung begründet werden, sodass auch im Zusammenhang mit die Zuständigkeit tarifärer Schiedsgerichte begründenden Einzel- und Individualschiedsklauseln ein Bedürfnis für ein isoliertes Feststellungsverfahren auf Seiten des Arbeitgebers beziehungsweise -nehmers besteht. Um sicherzustellen, dass Zweifel über das Bestehen einer Schiedsabrede möglichst frühzeitig ausgeräumt werden können, ist daher

¹⁸⁸ So Stein/Jonas-Schlosser, § 1032 Rn. 21; implizit auch OLG Hamm, Beschl. v. 10.2.1999 - 8 SchH 1/98, BB-Beil. Nr. 11/1999, 10 (11).

¹⁸⁹ Dies ist nach allg. M. die Annahmeerklärung des letztbestellten Schiedsrichters, MusielakZPO-Voit, § 1032 Rn. 10; Schroeter, in: SchiedsVZ 2004, 288 (290); Berger, in: RIW 2001, 7 (18); ungenau Zöller-Geimer, § 1032 Rn. 25 (entscheidender Zeitpunkt beim Dreierschiedsgericht: Annahme durch den Obmann). Bei ständigen Schiedsgerichten richtet sich der Zeitpunkt der Anwendbarkeit des § 1032 Abs. 2 StPO letztlich nach der Rechtshängigkeit, vgl. BGH, Beschl. v. 09.05.2018 – I ZB 53/17, NJW-RR 2018, 1402ff.

¹⁹⁰ Siehe zur Frage, ob der Kompetenzentscheid des Schiedsgerichts eines gesonderten gerichtlichen Überprüfungsverfahrens C.II (S. 43ff.). Allgemein zur Kompetenz-Kompetenz vgl. C.I (S. 36ff.).

¹⁹¹ Kröll, in: SchiedsVZ 2005, 139 (140).

auch hier eine Frist anzuerkennen, binnen derer ein Feststellungsantrag gestellt werden kann.¹⁹²

Da das Rechtsstaatsprinzip ohnehin verlangt, die Parteien vor Verfahrensbeginn über die Person des Schiedsrichters zu informieren, wenn die Richterbank turnusgemäß oder nach einem Geschäftsverteilungsplan bestellt wird,¹⁹³ bietet es sich an, die Feststellungsklage im Zeitraum zwischen dem Bekanntwerden der Zuständigkeitszweifel einer Partei bei veranlasstem konkretem Schiedsverfahren und der Mitteilung über die Personen der Schiedsrichter als zulässig zu erachten.

b. Parallelität von Schiedsverfahren und isoliertem Feststellungsverfahren?

Um Obstruktionsmöglichkeiten des Beklagten wirksam entgegenzutreten, ist eine Regelung unabdingbar, die Verzögerungen des Schiedsverfahrens durch eine Einleitung des gerichtlichen Überprüfungsverfahrens seitens des Beklagten entgegentritt. Dies betrifft vor allem Gesamtschiedsvereinbarungen, da Ad-hoc-Schiedsgerichte für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur ausnahmsweise zur Entscheidung berufen sind. Die Vorschrift des § 1032 Abs. 3 ZPO sucht Verschleppungen des Schiedsverfahrens durch unbegründete Einwendungen zu vermeiden, indem sie Einleitung und Fortsetzung des Schiedsverfahrens sowie den Ausspruch eines Schiedsspruchs neben einem isolierten Feststellungsverfahren für zulässig erklärt, sofern der Antrag an das Gericht vor dem Abschluss der Schiedsgerichtskonstituierung gestellt wird.¹⁹⁴ Ein Unsicherheitsfaktor bleibt das Schiedsgericht selbst, welches den Beschleunigungszweck des § 1032 Abs. 3 ZPO dadurch konterkarieren kann, indem es bei Anhängigkeit des gerichtlichen Verfahrens ein

¹⁹² Überlegungsfrist bei ständigen Schiedsgerichten, Stein/Jonas-Schlosser, § 1032 Rn. 21.

¹⁹³ Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 2; OLG Köln, Urt. v. 10.6.1976 - 1 U 192/74, ZZZ 91 (1978), 318 (321 f.).

¹⁹⁴ BT-DrS. 13/5274, S. 38 li. Sp.; MüKoZPO-Münch, § 1032 Rn. 32; Lionnet/Lionnet, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 189; Zerbe, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 171; Calavros, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 5; Hußlein-Stich, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 50; Granzow, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, S. 124; zu eben jener Absicht der Verfasser des UNCITRAL-MG siehe Report of the Working Group on International Contract Practices on the work of its 5th session (1983), UN-Doc. A/CN.9/233, Abs. 80, abrufbar unter http://www.uncitral.org/uncitral/en/commission/working_groups.html; ausdrücklich auch die Begründung zu Art. 8 Abs. 2 UNCITRAL-MG, Analytical commentary on draft text of a model law on international commercial arbitration: report of the Secretary-General, UN-Doc. A/CN.9/264, Art. 8 Abs. 6, abrufbar unter <http://www.uncitral.org/uncitral/en/commission/colloquia.html>; so auch die Intention der Parallelregelung in Österreich (§ 592 Abs. 3 S. 2 öZPO), Oberhammer, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 77.

laufendes Verfahren vorschnell aussetzt.¹⁹⁵ Bei Verschleppungsgefahr¹⁹⁶ und drohendem Beweismittelverlust, ebenso aber auch dann, wenn es selbst keine Zweifel bezüglich der eigenen Zuständigkeit hat,¹⁹⁷ sollte es daher mit dem eigenen Verfahren fortfahren und auf die Aussetzung verzichten können, um nicht zuletzt dem Beschleunigungsgrundsatz gerecht zu werden.

Einer die Parallelität von staatlichem und schiedsgerichtlichem Verfahren anordnenden Regelung bei gleichzeitiger Einräumung vorläufiger Kompetenz-Kompetenz ist allerdings das Problem divergierender Sachentscheidungen über die zu klärende Zuständigkeitsfrage immanent.

Bestehen seitens des Schiedsgerichts ernsthafte Zweifel an der eigenen Zuständigkeit, ist im Interesse der Parteien eine Aussetzung¹⁹⁸ bis zur gerichtlichen Entscheidung oder auch die endgültige Klärung kraft eigener vorläufiger Kompetenz-Kompetenz¹⁹⁹ sinnvoll. Da jedoch die Schiedsrichter nur selten die eigene Zuständigkeit verneinen werden, ist die Möglichkeit eines Feststellungsverfahrens vor der Arbeitsgerichtsbarkeit auch unter diesem Gesichtspunkt notwendig und sinnvoll. Aus dem Sinn und Zweck der raschen, eigenständigen staatsgerichtlichen Beurteilung folgt, dass diese in jedem Fall unabhängig von schiedsrichterlichen Entscheidungen erfolgen sowie eine endgültige sein muss, mit der Folge, dass das Schiedsgericht angesichts drohender Aufhebung gemäß § 110 Nr. 1 ArbGG²⁰⁰ hieran gebunden wird.

Flexibilität bezüglich der Frage, ob das Schiedsgericht seine Tätigkeit angesichts eines laufenden staatsgerichtlichen Überprüfungsverfahrens seiner Zuständigkeit aussetzen, fortsetzen oder überhaupt erst beginnen möchte,²⁰¹ ist daher ebenso unabdingbar für eine

¹⁹⁵ So *Schroeter*, in: *SchiedsVZ* 2004, 288 (291); ähnlich *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1032 Rn. 22. Diese Gefahr wird von *Anders/Gehle-Anders*, § 1032 Rn. 7f. und *Henn*, *Schiedsverfahrensrecht*, Rn. 103 nicht gesehen.

¹⁹⁶ *Zöller-Geimer*, § 1032 Rn. 26.

¹⁹⁷ Ebenso *Schroeter*, in: *SchiedsVZ* 2004, 288 (291).

¹⁹⁸ *Anders/Gehle-Anders*, § 1032 Rn. 11; *Schwab/Walter* Kap. 7 Rn. 19; *Zerbe*, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts*, S. 172; *Zöller/Lorenz-Geimer*, § 1032 Rn. 26; OLG Saarbrücken, Urt. v. 8.11.1960 - 2 U 34/60, KTS 1961, 108 (110).

¹⁹⁹ *Wieczorek/Schütze-Schütze*, § 1037 a. F. Rn. 10; *Hußlein-Stich*, *Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit*, S. 50.

²⁰⁰ Parallele Aufhebungsgründe im Rahmen des Schiedsverfahrensrechts nach ZPO: § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. a), 1 lit. c), 2 lit. a) ZPO.

²⁰¹ So *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1032 Rn. 22; vgl. auch *Binder*, *International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdiction*, Rn. 2-089.

erfolgreiche Fortsetzung des Schiedsverfahrens nach positivem staatsgerichtlichen Entscheid wie für die rechtzeitige Aussetzung bei erwartetem negativem Beschluss und erfordert daher eine Regelung, die dem Schiedsgericht entsprechende Ermessensspielräume gibt. Dies gilt dabei sowohl für die Überprüfung im Rahmen eines isolierten Feststellungsverfahrens als auch für diejenige im Zusammenhang mit der Einredeerhebung nach § 102 Abs. 1 ArbGG.

c. Konkurrierendes Hauptsache-, Feststellungs- und Schiedsverfahren

Sobald ein isoliertes gerichtliches Feststellungsverfahren bis zur Konstituierung des Schiedsgerichts möglich ist, stellt sich die Frage nach dem Verhältnis zum Schiedsverfahren auf der einen und zum Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht auf der anderen Seite.

aa. Feststellungsverfahren und Schiedsverfahren

Ist ein positiver Feststellungsbeschluss des Gerichts bereits in Rechtskraft erwachsen, wird die staatliche Gerichtsbarkeit hierdurch für dieses Verfahren ausgeschlossen, der Beklagte im nachfolgenden Hauptsacheverfahren würde mit der Einrede der Rechtskraft durchdringen und das Arbeitsgericht hätte die Klage abzuweisen.²⁰² Geht man mit der überwiegenden Auffassung davon aus, dass die Ablehnung der staatsgerichtlichen Zuständigkeit zugleich die Feststellung der Wirksamkeit einer Schiedsvereinbarung enthält, ist auch das Schiedsgericht mit Rechtskraft des Prozessurteils an die staatsgerichtliche Entscheidung gebunden.²⁰³ Verweigert dieses daraufhin seine Tätigkeit, ist wieder der Rechtsweg zur staatlichen Gerichtsbarkeit eröffnet.²⁰⁴

Stellt das Gericht die Unzulässigkeit des Schiedsverfahrens fest, ist das Schiedsgericht gleichfalls gebunden, ein in dieser Situation noch ergehender Schiedsspruch ist nach

²⁰² So *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 189.

²⁰³ *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 187; *Huber*, in: *SchiedsVZ* 2003, 73 (75); *MüKoZPO-Münch*, § 1032 Rn. 21; zweifelnd bezüglich der Frage der Wirksamkeit der Schiedsvereinbarung, im Ergebnis aber ebenso *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1032 Rn. 19; anders *MusielakZPO-Voit*, § 1032 Rn. 9, welcher mit Verweis auf die Rechtskraft des Prozessurteils hinsichtlich des Abweisungsgrundes der Entscheidung über das Bestehen der Schiedseinrede keine Rechtskraftwirkung zuspricht; *Voit*, in: *JZ* 1997, 120 (122).

²⁰⁴ Vgl. *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 187; *Schwab/Walter*, Kap. 7 Rn. 3 (Erlöschen der Schiedsvereinbarung); *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1032 Rn. 19; *Huber*, in: *SchiedsVZ* 2003, 73 (74) (Undurchführbarkeit der Schiedsvereinbarung).

Maßgabe des § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG aufhebbar.²⁰⁵ Von der Prämisse ausgehend, dass die Letztentscheidungszuständigkeit bezüglich der Kompetenz-Kompetenz bei der Arbeitsgerichtsbarkeit liegen soll, ist es angezeigt, den Parteien den Weg über das Aufhebungsverfahren auch aus Zeitgründen heraus zu ersparen und mit der Rechtskraft des Feststellungsurteils die Nichtigkeit des Schiedsspruchs festzuschreiben. Anderenfalls droht Rechtskraftkollision, wenn die Frist des § 110 Abs. 3 ArbGG bereits abgelaufen ist, wenn das die Unzuständigkeit feststellende Urteil des Arbeitsgerichts in Rechtskraft erwächst.

Dem Rechtsklarheitsinteresse der Parteien und des Rechtsverkehrs nach Vernichtung des nichtigen - gleichwohl jedoch nicht als solchen erkennbaren - Schiedsspruchs als potentiellen Rechtscheinsträger kann dadurch Rechnung getragen werden, dass, sofern die Frist des § 110 Abs. 3 ArbGG noch nicht abgelaufen ist, der Schiedsspruch deklaratorisch der Vorschrift des § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG entsprechend aufgehoben wird; ist die Frist dagegen abgelaufen, ist selbiges durch die Erhebung einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 46 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 256 Abs. 1 ZPO auf Nichtigkeit des Schiedsspruchs erreichbar.²⁰⁶

Unproblematisch stellt sich die Rechtslage dar, wenn das Schiedsgericht von seiner vorläufigen Kompetenz-Kompetenz Gebrauch macht und positiv oder negativ über die eigene Zuständigkeit entscheidet: Die Durchführung eines isolierten Feststellungsverfahrens hinsichtlich der Kompetenz eines Schiedsgerichts in Arbeitsachen sollte in Anlehnung an die Regelung des § 1032 Abs. 2 ZPO de lege ferenda nur bis zur Konstituierung des Schiedsgerichts möglich sein und ist daher zu diesem Zeitpunkt nicht mehr statthaft.

Für den Fall, dass die Feststellungsklage vor der Arbeitsgerichtsbarkeit erhoben ist und der Zuständigkeitsentscheid des im Anschluss konstituierten Schiedsgerichts in Rechtskraft erwächst, bevor das Staatsgericht entscheidet, folgt aus der arbeitsgerichtlichen Letztentscheidungskompetenz, dass trotz § 108 Abs. 4 ArbGG stets der arbeitsgerichtliche Ausspruch der maßgebliche sein muss. Konkret bedeutet dies ex tunc die Nichtigkeit der dem widersprechenden schiedsrichterlichen Entscheidung und damit eine im Vergleich zur geltenden Rechtslage differenzierte Ausgestaltung der Wechselwirkungen zwischen privater und staatlicher Rechtsprechung: Gegenwärtig hat die rechtskräftige schiedsrichterliche

²⁰⁵ Die überwiegende Auffassung plädiert aus diesem Grund für die Rechtsfolge der Nichtigkeit: *Huber*, in: *SchiedsVZ* 2003, 73 (74); *MusielakZPO-Voit* § 1032 Rn. 14. Differenzierend: *Zöller-Geimer*, § 1059 Rn. 17; *Schlosser*, in: *FS-Nagel*, 352 (360); *Beitzke*, in: *ZZP* 60 (1936/37), 317 (330); *Kühn*, in: *Schiedsgerichtsbarkeit im Umfeld von Politik, Wirtschaft und Gerichtsbarkeit*, 65 (75) (grober und offenkundiger Mangel des Schiedsspruchs).

²⁰⁶ Ähnlich *MusielakZPO-Voit*, § 1032 Rn. 14 mit § 1059 Rn. 5; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1059 Rn. 8.

Unzuständigkeitserklärung durch Schiedsspruch gemäß § 108 Abs. 4 ArbGG zur Folge, dass neben den Parteien auch die Arbeitsgerichte hieran gebunden sind.

Verneinen Schiedsgericht und Arbeitsgericht nacheinander jeweils die eigene Zuständigkeit, ist das Schiedsgericht an die Entscheidung des Arbeitsgerichts ebenso gebunden, wie es bei einem vorangehenden Feststellungsentscheid der Fall ist. Verweigert das Schiedsgericht jedoch in Konsequenz der eigenen Entscheidung sein Tätigwerden, ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zur Entscheidung berufen; das Ergebnis entspricht somit der geltenden Rechtslage, indem die Entscheidungskompetenz des Arbeitsgerichts begründet wird. Allerdings eröffnet sich nach der hier vorgeschlagenen Lösung jedenfalls die Möglichkeit, dass das Schiedsgericht noch tätig und somit dem Parteiwillen Rechnung getragen wird. Im Rahmen tarifärer, ständiger beziehungsweise unproblematisch mit geringem Zeitaufwand erneut konstituierbaren Schiedsgerichten eine durchaus denkbare Reaktionsalternative, die de lege lata nicht besteht.

bb. Feststellungsverfahren und Hauptsacheverfahren

Fraglich ist, ob neben einem bereits rechtshängigen Hauptsacheverfahren vor einem Arbeitsgericht ein isoliertes Feststellungsverfahren möglich sein sollte.

In Rechtsprechung und Literatur ist für Schiedsverfahren nach der Zivilprozessordnung umstritten, in welchem Verhältnis Hauptsache- und Feststellungsverfahren zueinander stehen.²⁰⁷

Wird auch im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren eine isolierte Feststellungsklage möglich, ist es daher sinnvoll, den Wortlaut der zu bildenden Vorschrift eindeutiger zu fassen als denjenigen des § 1032 Abs. 2 ZPO. Die Frage der konkreten Ausgestaltung bedingt allerdings

²⁰⁷ Für ein Nebeneinander jeweils ohne nähere Begründung: Stein/Jonas-Schlosser, § 1032 Rn. 21 und Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 456; ohne auf die Frage einzugehen, ob die Zulässigkeit einer Feststellungsklage nach § 1032 Abs. 2 ZPO durch das bereits vor dem AG anhängige Verfahren mit erhobener Schiedseinrede ausgeschlossen ist, einzugehen, i. E. bejahend OLG Hamm, Beschl. v. 10.2.1999 - 8 SchH 1/98, BB-Beil. Nr. 11/1999, 10. Dem schließt sich auch der BGH nunmehr an: BGH, Beschl. v. 09.05.2018 – I ZB 53/17, NJW-RR 2018, 1402 (1403) und Beschl. v. 08.11.2018 – I ZB 21/18, NJW 2019, 857(859); so nunmehr auch Zöller-Geimer, § 1032 Rn. 23; Anders/Gehle-Anders, § 1032 Rn. 9.

A. A.: ohne Begründung Henn, Schiedsverfahrensrecht, Rn. 103 mit Fn. 337; Bredow, BB-Beil. Nr. 11/1999, 13. Fehlendes Rechtsschutzbedürfnis: Schwab/Walter, Kap. 31 Rn. 12 ohne nähere Erläuterungen; OLG Koblenz, Beschl. v. 4.6.1999 - 2 SchH 1/99, OLGR 2000, 48; BayObIG, Beschl. v. 7.10.2002 - 4Z SchH 8/02, NJW-RR 2003, 354; OLG Naumburg, Beschl. v. 5.3.2013 – 10 Sch 1/13, SchiedsVZ 2013, 237 (238).

die Auseinandersetzung damit, wie bei miteinander kollidierenden Hauptsache- und Feststellungsverfahren am sinnvollsten zu verfahren ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass das Feststellungsverfahren die Zuständigkeitsfrage klärt, während es im Hauptsacheverfahren primär um die materielle Entscheidung durch das Gericht in der Sache selbst geht und die Klärung der Kompetenz nur als Frage im Rahmen der Zulässigkeit erfolgt. Das primäre Rechtsschutzziel und die zuvörderst erstrebte Rechtsfolge decken sich demzufolge nicht,²⁰⁸ die Streitgegenstände sind mithin verschieden, was zunächst einmal für die Parallelität der Verfahren streitet.²⁰⁹ Dies ist Konsequenz des von Amts wegen zu beachtenden²¹⁰ Prozesshindernisses anderweitiger Rechtshängigkeit im Sinne des § 261 Abs. 3 S. 1 ZPO, welches der Zulässigkeit einer Klage entgegensteht, wenn das neue Verfahren nach Rechtsschutzziel und Klagegrund denselben Streitgegenstand betrifft.²¹¹

Die Zulässigkeit eines isolierten Feststellungsverfahrens bei bereits rechtshängigem Hauptsacheverfahren wird abgelehnt, weil dann, wenn der Antragsteller zulässigerweise das Hauptsachegericht über die Erhebung der Schiedseinrede zur Entscheidung der Kompetenzfrage anrufen könne, das Rechtsschutz- beziehungsweise Feststellungsinteresse fehle.²¹² Die Vermeidung unnützer Inanspruchnahme der Gerichte sowie der Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen durch Verfahrensverdopplungen entspricht dabei nicht nur dem Normzweck des § 261 ZPO,²¹³ sondern allgemeinen Grundsätzen.²¹⁴

Das Interesse des Antragstellers an einer schnellen Klärung wird jedoch kraft Schaffung einer speziellen Verfahrensnorm gerade anerkannt und damit das Rechtsschutzziel einer Klärung der Zuständigkeitsfrage isoliert verfolgbar, sodass es fraglich erscheint, die Feststellungsklage allein mit dem Hinweis auf den allgemeinen Verfahrensgrundsatz des

²⁰⁸ Zur Definition der Identität zweier prozessualer Ansprüche siehe BGH, Urt. v. 10.05.2001 - III ZR 262/00, MDR 2001, 1071.

²⁰⁹ So argumentiert zugunsten einer Parallelität der Verfahren *Harbst*, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 35. Näher zum Ganzen *Schäfer*, in: FS-Henckel, 723 (733 ff.).

²¹⁰ So bereits das Reichsgericht, RG, Urt. v. 5.3.1936 – IV 243/35, RGZ 160, 345; siehe auch *Zöller-Greger*, § 261 Rn. 11; *MusielakZPO-Foerste*, § 261 Rn. 9.

²¹¹ *MusielakZPO-Foerste*, § 261 Rn. 10; *Zöller-Greger*, § 261 Rn. 8 ff.

²¹² *Zöller/Geimer*, § 1032 Rn. 23; *MusielakZPO-Voit*, § 1032 Rn. 12; OLG Koblenz, Beschl. v. 4.6.1999 - 2 SchH 1/99, OLGR 2000, 48; BayObIG, Beschl. v. 7.10.2002 - 4Z SchH 8/02, NJW-RR 2003, 354 (355).

²¹³ Dazu *MusielakZPO-Foerste*, § 261 Rn. 1.

²¹⁴ Zur unnützen Inanspruchnahme vgl. RG, Urt. v. 5.5.1937 - V 206/36, RGZ 155, 72 (75); BGH, Beschl. v. 27.06.2002 - V ZR 148/02, NJW 2002, 2720.

Rechtsschutzbedürfnisses abzuweisen.²¹⁵ Zuzugeben ist jedoch, dass die Frage der Abweisung der Feststellungsklage bei bereits rechtshängiger Hauptsacheklage als unzulässig eindeutig und ohne den Rückgriff auf ein fehlendes Feststellungsinteresse nur zu beantworten wäre, stünden die Rechtsbehelfe im Verhältnis der Spezialität zueinander.²¹⁶ Andererseits stellt die Feststellungsklage eine Möglichkeit dar, vor Beginn des Hauptsacheverfahrens die Wirksamkeit der Schiedsabrede endgültig zu klären.²¹⁷ Bezweckt wird, mit diesem Verfahren eine kostengünstige Möglichkeit vor Einleitung des Hauptsacheverfahrens zu bieten, mit der Klarheit über den zulässigen Rechtsweg erlangt und die Durchführung zweier teurer Hauptsacheverfahren - nämlich sowohl vor dem Schieds- als auch vor dem Staatsgericht - vermieden wird. Hat das Hauptsacheverfahren vor dem Schiedsgericht bereits begonnen, sind die Parteien im zivilprozessualen Kontext gemäß § 1032 Abs. 2 ZPO ausdrücklich auf die Entscheidung des Hauptsachegerichts angewiesen. Die Vorschrift schränkt damit zwar die Zuständigkeit erstinstanzlicher Staatsgerichte zur Entscheidung über die Wirksamkeit von Schiedsvereinbarungen beziehungsweise die Rechtzeitigkeit einer Zuständigkeitsrüge nicht ein; sie schafft aber auch keine Doppelzuständigkeiten. Daraus lässt sich das allgemeine Prinzip ableiten, dass bei bereits anhängigem Hauptsacheverfahren ein isoliertes Feststellungsverfahren gerade nicht durchzuführen sein sollte.²¹⁸ Schafft man also auch im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht die Möglichkeit, die Zuständigkeitsfrage in einem eigenen Verfahren staatsgerichtlich klären zu lassen, sollte klargestellt werden, dass mit Beginn des Hauptsacheverfahrens die Zulässigkeit des Feststellungsverfahrens endet.

Die Aussetzung des Feststellungsverfahrens gemäß § 42 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 148 ZPO bei grundsätzlicher Parallelität der beiden Verfahrensarten ist hierzu keine Alternative. Eine Aussetzung des Verfahrens setzt voraus, dass die Entscheidung in einem anderen Rechtsstreit vorgreiflich ist für die Entscheidung, die im auszusetzenden Verfahren ergehen soll.²¹⁹ Weist das Gericht die Klage wegen einer begründeten Schiedseinrede als unzulässig ab, ist dies nur insofern präjudiziell für das Gericht des Feststellungsverfahrens, als dass man mit der überwiegenden Auffassung davon ausgeht, dass damit auch rechtskräftig über das Bestehen der Schiedsvereinbarung entschieden wird.²²⁰ Damit wäre die Möglichkeit einer

²¹⁵ Ähnlich auch *Brehm*, in: FS-50 Jahre BGH, 89 (99 f.) bezüglich miteinander konkurrierender Klagearten.

²¹⁶ Vgl. hierzu *Brehm*, in: FS-50 Jahre BGH, 89 (98).

²¹⁷ Zur Endgültigkeit vgl. MusielakZPO-*Voit*, §1032 Rn. 14; *Huber*, in: SchiedsVZ 2003, 73 (74).

²¹⁸ Ähnlich *Bredow*, in: BB-Beil. Nr. 11/1999, 13 für § 1032 ZPO; vgl. auch OLG Koblenz, Besch. v. 12.06.2008 – 2 SchH 2/08, SchiedsVZ 2008, 262 (263).

²¹⁹ *Zöller/Greger*, § 148 Rn. 5.

²²⁰ Siehe dazu die Nachweise in Fn. 203.

Aussetzung nicht eindeutig gegeben, Rechtsunsicherheiten prädestiniert und Verfahrensverzögerungen wahrscheinlich. Dass die Entscheidung im Hauptsacheverfahren faktisch die Unsicherheit über die Wirksamkeit der Schiedsabrede auch dann zu beseitigen vermag, wenn ihr keine Rechtskraft zuerkannt wird,²²¹ ändert hieran nichts.

Darüber hinaus ist diese Alternative gegenüber der hier vorgeschlagenen Abweisung als unzulässig auch deshalb weniger sinnvoll, als dass sie als Ermessenfrage keine ausreichende Schranke zur Vermeidung eines Nebeneinanders mit daraus resultierenden Widersprüchen bieten kann.²²² In der Regel ist auch damit zu rechnen, dass die Schiedseinrede im Hauptsacheverfahren erhoben und über die Kompetenzfrage entschieden wird und sich somit die Beendigung als der klarere und somit vorzugswürdige Weg erweist. Erst, wenn das Hauptsachegericht entscheidet, ohne die Kompetenzfrage geklärt zu haben, ist nach diesem Konzept ein Feststellungsantrag möglich; eine Verwerfung des zuvor gestellten Antrags darf dabei der Zulässigkeit des neu eingereichten Antrags allerdings nicht entgegenstehen.²²³

Der in § 9 Abs. 1 ArbGG enthaltene Beschleunigungsgrundsatz ist sowohl im Hinblick auf die soziale Schutzwürdigkeit des klagenden Arbeitnehmers, welcher der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse zur Sicherung seiner Existenz bedarf,²²⁴ als auch bezüglich des dem wirtschaftlichen Risiko eines Kündigungsschutzprozesses ausgesetzten Arbeitgebers von besonderer Bedeutung.²²⁵ Effektiver Rechtsschutz meint auch Rechtsschutz innerhalb einer angemessenen Zeit; eine parallele Überprüfung der Zulässigkeit nebeneinander im Hauptsacheprozess, Feststellungsverfahren und womöglich auch noch im Schiedsgerichtsverfahren dagegen ist damit indessen schlechthin unvereinbar.²²⁶

Festzuhalten bleibt daher, dass bei Einführung eines isolierten Feststellungsverfahrens in das Schiedsverfahrensrecht des Arbeitsgerichtsgesetzes dessen Zulässigkeit von der Anhängigkeit eines Hauptsacheverfahrens abhängen sollte. Zu bedenken ist hier allerdings, dass das Hauptsacheverfahren auch unzulässig sein kann, ohne dass die Frage der

²²¹ MusielakZPO-Voit, § 1032 Rn. 12.

²²² BayOblG, Beschl. v. 7.10.2002 - 4Z SchH 8/02, SchiedsVZ 2003, 187 (188); Kröll, NJW 2003, 791 (792).

²²³ Vgl. Busse, in: SchiedsVZ 2003, 188 (190).

²²⁴ Siehe dazu Schwab/Weth-Weth, § 9 Rn. 3; Grunsky-Greiner, § 9 Rn. 1.

²²⁵ So Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren, § 20 Rn. 33; Grunsky, in: RdA 1974, 201 ff. Der Beschleunigungsgrundsatz ist darüber hinaus noch in zahlreichen Einzelvorschriften des ArbGG zu finden: §§ 47 I, II, 80 II; 49 III; 50 I, 80 II; 54 IV; 55; 56, 57 I; 56 II, 61a V, 67 I/II, 83 Ia; 59 S. 1; 60 I; 61 III; 61a, 64 VIII; 66I 5; 68; 75 I 3; 91 I 3; 91 I 2; 98.

²²⁶ So Schroeter, in: SchiedsVZ 288 (290).

Kompetenz mitentschieden wird. In diesem Fall besteht für den Feststellungsantrag ein Rechtsschutzinteresse. Gleiches muss für diejenige Fallgestaltung gelten, in der das Hauptsacheverfahren ohne Entscheidung der Kompetenzfrage beendet wurde, weil es der Beklagte versäumt hat, die Schiedseinrede zu erheben und die Sachentscheidung noch nicht rechtskräftig ist.

Ein ähnliches Problem stellt sich für den umgekehrten Fall, in welchem der Feststellungsantrag bereits gestellt wurde und im Anschluss ein Hauptsacheverfahren rechtshängig wird.

Denkbar ist es hierbei, dem Prioritätsprinzip zu folgen, sodass das früher eingeleitete Verfahren, mithin in dieser Konstellation dann das Feststellungsverfahren, sich durchsetzt, während im Hauptsacheverfahren eine Abweisung als unzulässig oder, was sinnvoller wäre, eine Aussetzung bis zur Klärung der Zuständigkeitsfrage zu erfolgen hätte.

Wird allerdings während des laufenden Feststellungsverfahrens Klage in der Hauptsache erhoben und die Schiedseinrede gemäß § 103 ArbGG geltend gemacht, muss konsequenterweise das Feststellungsinteresse entfallen, sobald die Klage in der Hauptsache nicht mehr einseitig zurückgenommen werden kann und deshalb der Beklagte eine Entscheidung über die Einrede erzwingen kann.²²⁷ Das bereits anhängige Feststellungsverfahren wird somit unzulässig. Ein genereller Vorrang des Hauptsacheverfahrens mit Klärung der Zuständigkeitsfrage auf die Erhebung der Schiedseinrede hin trägt letztlich auch dazu bei, Obstruktionsmöglichkeiten seitens des Beklagten wirksam entgegentreten zu können, indem ihm die Möglichkeit genommen wird, bei Zuständigkeitsstreitigkeiten mit Hilfe des Feststellungsantrags das vom Kläger angestrebte Hauptsacheverfahren durch Stellung eines Feststellungsantrags zu verzögern. Die Klärung der Kompetenzfrage kann ebenso gut im Hauptsacheverfahren erfolgen, mit dem Vorteil, dass bei Bejahung der eigenen Zuständigkeit und zulässigem Verfahren im Übrigen sogleich in der Sache selbst entschieden werden kann.

III. Zwischenergebnis

Der Beschleunigungsgrundsatz in Arbeitssachen legt es nahe, dem arbeitsrechtlichen Schiedsgericht die Kompetenz zu verleihen, vorläufig in der Form eines Zwischenentscheids über die eigene Zuständigkeit zu entscheiden, während der Arbeitsgerichtsbarkeit die Letztentscheidungsbefugnis zukommt. Dabei sollten positive und negative Zuständigkeitsentscheide der Schiedsgerichte mit demselben Rechtsbehelfsverfahren überprüfbar sein.

²²⁷ MusielakZPO-Voit, § 1032 Rn. 12; Busse, SchiedsVZ 2003, 189 (191).

Das arbeitsrechtliche Ausdrücklichkeitserfordernis als formelle Anforderung an die Schiedsvereinbarung verhindert, die fehlende beziehungsweise verspätete Rüge der Unzuständigkeit gegenüber dem Schiedsgericht mit den Präklusionsfolgen des § 1040 Abs. 2 ZPO zu versehen. Dementsprechend ist es im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht zwar möglich und auch sinnvoll, den Antrag der Parteien auf schiedsgerichtliche Entscheidung der Zuständigkeit auf den Zeitpunkt der Klageerhebung zu befristen, doch kann eine entsprechende Säumnis nicht den Ausschluss des Unzuständigkeitseinwands im nachfolgenden Aufhebungsverfahren zur Folge haben.

Korrespondierend hierzu eröffnet die Etablierung eines isolierten gerichtlichen Feststellungsverfahrens einer Partei die Möglichkeit, bei Bekanntwerden etwaiger Zuständigkeitszweifel des anderen Teils selbst einen entsprechenden Antrag an das Arbeitsgericht zu stellen. Somit entfällt die Notwendigkeit, zunächst das Durchlaufen des Schiedsverfahrens mit anschließendem Aufhebungsverfahren abwarten zu müssen und entspricht somit dem Ziel zügiger Streiterledigung. Dem Schiedsgericht selbst ist dabei ein Ermessen dahingehend einzuräumen, als dass es das Verfahren bei Verschleppungsgefahr oder drohendem Beweismittelverlust fortsetzen kann, soweit es jedenfalls keine Zweifel hinsichtlich der eigenen Zuständigkeit hat. Die Letztentscheidungsbefugnis der Arbeitsgerichtsbarkeit impliziert, dass grundsätzlich das Ergebnis der staatsgerichtlichen Feststellungsklage maßgeblich ist, sofern dieses von demjenigen des schiedsgerichtlichen Zuständigkeitsentscheids abweicht. Ist neben dem Feststellungsverfahren ein Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig, entscheidet dieses in der Regel inzident über die Zulässigkeit des Schiedsverfahrens.

Ein Feststellungsantrag ist dabei bis zur Bildung des Schiedsgerichts zulässig, für ständige Schiedsgerichte, wie sie im Rahmen der Einzel- und Individualschiedsvereinbarungen üblich sind, gilt der Zeitpunkt der Mitteilung über die Person der Schiedsrichter als das Ende der Antragsfrist.

Festzuhalten bleibt somit, dass ein isoliertes Feststellungsverfahren auch im arbeitsrechtlichen Kontext etabliert werden kann.

D. Konstituierung

Bei der Bildung des Schiedsgerichtes richten die Parteien dasjenige Gremium ein, welches an Stelle des staatlichen Gerichts die auftretenden Streitigkeiten entscheiden soll.

Während der Schiedsgerichtsorganisation in den §§ 1034 bis 1039 ZPO ein gesamter Abschnitt gewidmet ist, existiert im Arbeitsgerichtsgesetz mit dessen § 103 nur eine einzige Vorschrift, welche - auch soweit sie gerade keine Regelungen enthält - für die Organisation arbeitsrechtlicher Schiedsgerichte die allein maßgebende ist.

I. Besetzung des Schiedsgerichts

1. Rechtslage

Die Zusammensetzung des Schiedsgerichts ist von zentraler Bedeutung für den Ausgang des Verfahrens sowie die Verfahrensinteressen der Parteien: Hier entscheidet sich, ob durch geschickte Verhandlungsführung Gegensätze überbrückt und sinnvolle Lösungsansätze gefunden werden. Die Aufgabe der Besetzungsvorschriften besteht hierbei darin, die Chancengleichheit der Parteien zu sichern. Gemeinsam ist zivil- und arbeitsrechtlichem Schiedsverfahrensrecht, dass Geschäftsunfähige als Schiedsrichter²²⁸ ausscheiden und niemand Richter in eigener Sache²²⁹ sein darf.

Die Parteien des zivilrechtlichen Schiedsverfahrens können nach Maßgabe des § 1034 Abs. 1 S. 1 ZPO die Anzahl ihrer Schiedsrichter formlos²³⁰ im Rahmen der Verfahrensvereinbarung, durch Verweis auf eine Schiedsordnung²³¹ oder ad hoc festlegen. Selbst nach Bildung des Schiedsgerichts oder zu Beginn des gerichtlichen Verfahrens können die Parteien die Anzahl der Schiedsrichter verändern.²³² Fehlt es an einer Abrede, schreibt § 1034 Abs. 1 S. 2 ZPO ein Dreierschiedsgericht vor.

Auch die Regeln für die Bestellung der Schiedsrichter sind in § 1035 Abs. 1 ZPO zuvörderst parteiautonom, formloser²³³ Verfahrensvereinbarung überlassen. Sind mehrere getroffen, so stehen diese im Zweifel nebeneinander.²³⁴ Die Ernennung kann dabei sowohl einem

²²⁸ Arbeitsrecht: GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 7; Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 12; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 9; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 10. Zivilrecht: Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 6 (grundsätzlich jeder kann Schiedsrichter sein); MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 17.

²²⁹ Arbeitsrecht: GMP-Germelmann, § 103 Rn. 10; GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 7; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 9; Dersch/Volkmar, § 103 Rn. 7. Zivilrecht: Zöller-Geimer, § 1034 Rn. 3.

²³⁰ Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 1 mit § 1029 Rn. 6 und § 1031 Rn. 1/10; MusielakZPO-Voit, § 1034 Rn. 2; Kröll, NJW 2009, 1185 (1185); in der Form der §§ 1029, 1031: Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 4.

²³¹ MusielakZPO-Voit, § 1034 Rn. 2; Handtke, in: SchiedsVZ 2003, 269.

²³² Handtke, in: SchiedsVZ 2003, 269 (270); Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 517.

²³³ Wahrung der §§ 1029, 1031 Abs. 1 ZPO nur bei Verfahrensvereinbarung in der Schiedsvereinbarung selbst: MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 2; MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 7; Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 1; Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 1; Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 2.

²³⁴ MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 2; OLG Hamm, Beschl. v. 7.3.2002 - 11 Sch 1/02, SchiedsVZ 2003, 79 (80).

beliebigen Dritten²³⁵ überlassen werden als auch in der Weise geregelt sein, dass eine Partei ein Wahlrecht zwischen zwei möglichen, eindeutig bestimmten Kandidaten hat.²³⁶

Die Vorschrift des § 1034 Abs. 2 ZPO verhindert, dass der gewählte Besetzungsmodus das Überwiegen einer Partei zur Folge hat. Ein solches ist stets zu bejahen, wenn eine Partei auf die Besetzung der Richterbank einen größeren Einfluss als die Gegenseite hat²³⁷ und hierdurch eine verfahrensmäßige Position gewinnt, welche objektiv günstigere Aussichten für eine positive Entscheidung bietet²³⁸.

Haben die Parteien für den gesetzlichen Regelfall des Dreierschiedsgerichts den Modus der Schiedsrichterbestellung nicht festgelegt, ernennt gemäß § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO jede Partei einen Schiedsrichter. Diese wählen ihrerseits den dritten Schiedsrichter, welcher automatisch die Position des Vorsitzenden einnimmt.

Geht die Mitteilung der Schiedsrichterbestellung dem anderen Teil im Sinne des § 130 BGB zu,²³⁹ tritt bei einseitiger Parteibestellung gemäß § 1035 Abs. 2 ZPO prozessuale Selbstbindung mit der Folge ein, dass das Schiedsrichteramt grundsätzlich nur einverständlich nach § 1039 Abs. 1 S. 1, 3. Var. ZPO aufhebbar ist.

Das Arbeitsgerichtsgesetz lässt offen, wer die Schiedsrichter zu benennen hat. Aus § 102 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG lässt sich jedoch auch für Einzel- und Individualschiedsvereinbarungen schließen, dass der Gesetzgeber diese Aufgabe den Tarifvertragspartnern und somit den Parteien des Schiedsvertrags zugedacht hat. Enthält eine Schiedsvereinbarung keine näheren Angaben hierzu, kann diese daher gemäß §§ 133, 157 Abs. 1 BGB nur dahingehend ausgelegt werden, als dass die Ernennungskompetenz den Schiedsvertragsparteien zusteht.

²³⁵ Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 4; Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 27; ausführlich Sieg, in: JZ 1958, 719 ff.; Arnold, in: NJW 1968, 781 f.; LG Gießen, Urt. v. 8.2.1995 - 1 S 433/94, NJW-RR 1996, 500 (501) (gemeinsame Schiedsrichterernennung durch Dritte).

²³⁶ OLG Koblenz, Beschl. v. 19.02.04 2 Sch 04/03, DIS-Datenbank (Wortlaut der für zulässig erachteten Schiedsvereinbarung: „...Der Kläger [kann] den Präsidenten des Landgerichts oder den Direktor des Amtsgerichts Mainz bitten, den Schiedsrichter zu ernennen.“); zustimmend Kröll, in: SchiedsVZ 2005, 139 (142).

²³⁷ So die Definition von „Übergewicht“ bei MüKoZPO-Münch, § 1034 Rn. 9ff.; eingehend dazu Kornblum, Probleme schiedsrichterlicher Unabhängigkeit, S. 196 ff.

²³⁸ Begriff der „Benachteiligung“: Schütze/Tscherning/Wais, Handbuch des Schiedsverfahrensrechts, Rn. 158; MüKoZPO-Münch, § 1034 Rn. 11; MusielakZPO-Voit, § 1034 Rn. 4.

²³⁹ Zum Zugangserfordernis MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 20; Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 2; Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 5.

Diesen steht es frei, die Zahl der Schiedsrichter, deren Qualifikation sowie die Art und Weise ihrer Ernennung festzulegen.²⁴⁰ Als zwingende Mindestanforderung verlangt § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG jedoch die paritätische Besetzung eines jeden Schiedsgerichts bei jeder Sitzung.²⁴¹ Dem Schiedsgericht gehört daher die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern - und damit stets wenigstens zwei Schiedsrichter - an.

Fakultativ ist nach § 103 Abs. 1 S. 2 ArbGG das Hinzuziehen von Unparteiischen, d. h. von Personen, welche weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer im Sinne der §§ 5, 22, 23 ArbGG sein dürfen.²⁴²

Die Ernennung eines Unparteiischen ist von den Parteien unter Wahrung des Paritätsgrundsatzes²⁴³ vorzunehmen. Möglich ist dies durch zugleich die Neutralität der gewählten Person sicherstellende einvernehmliche Ernennung seitens der Schiedsvertrags- oder Prozessparteien,²⁴⁴ sofern die Tarifvertragsparteien nicht ohnehin die Bestellung einem Dritten²⁴⁵ oder den anderen Schiedsrichtern²⁴⁶ überlassen.

2. Detailliertere Besetzungsregelungen im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahren?

Auffällig ist, dass das Zehnte Buch der Zivilprozessordnung in den §§ 1034, 1035 ZPO detaillierte Vorschriften für den Fall der lückenhaften oder vollständig fehlenden Parteivereinbarung trifft, während § 103 Abs. 1 ArbGG sich auf die Normierung von Mindestvoraussetzungen beschränkt. Sofern die Einzelheiten des Verfahrens nicht bereits in der Schiedsvereinbarung oder -ordnung festgelegt sind, werden die Einzelheiten betreffs der

²⁴⁰ Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 1; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 2; GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 1; Grunsky-Greiner, § 103 Rn. 1; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 1; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 1; Dietz/Nikisch, § 103 Rn. 5.

²⁴¹ Vertagung bei vorübergehender Abwesenheit, Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 2; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 2.

²⁴² Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 6; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 3; Düwell-Voßkühler, § 103 Rn. 7; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 5; GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 2; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 6; Grunsky, § 103 Rn. 5.

²⁴³ Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 5; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 6.

²⁴⁴ Löwisch, in: Z郑 103 (1990), 22 (26); GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 5; Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 7. Zur Parallele bezüglich des unparteiischen Vorsitzenden der betrieblichen Einigungsstelle Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Scholz, § 76 Rn. 23; Galperin/Löwisch, § 76 Rn. 10.

²⁴⁵ GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 9; Grunsky-Greiner, § 103 Rn. 4; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 6; Dietz/Nikisch, § 103 Rn. 9; differenzierend Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 14 (nicht durch Behörde oder Einrichtung).

²⁴⁶ GMP-Germelmann, § 103 Rn. 6; Suhr, Das Schiedsgerichtsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten, S. 46.

Organisation des Schiedsgerichts damit im Ergebnis auf denjenigen Zeitpunkt verschoben, in dem Streit zwischen den Parteien herrscht und sich die Aussichten auf eine einvernehmliche Regelung verschlechtert haben.

Fraglich ist daher, ob die Direktive des § 103 Abs. 1 ArbGG den Anforderungen an ein modernes Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen gerecht werden kann.

a. Fehlende Parität versus fehlendes Gleichgewicht der Parteien

Im Arbeitsrecht gewährleistet das zwingende Paritätserfordernis des § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG die Gleichbehandlung der Parteien, während § 1034 Abs. 2 ZPO offensichtlichen Ungleichgewichtslagen entgegentritt; insoweit ergeben sich keine sachlichen Unterschiede zwischen zivil- und arbeitsrechtlichem Schiedsverfahren. Das Paritätserfordernis hat jedoch die Besetzung der Schiedsrichterbank mit wenigstens zwei Schiedsrichtern zur Folge, während § 1034 Abs. 1 S. 1 ZPO auch die Vereinbarung eines Einzelschiedsrichters ermöglicht, als Regelfall jedoch drei Schiedsrichter vorsieht.

Fraglich ist, ob sich das Paritätserfordernis aus rechtlichen Gründen als unverzichtbar erweist oder ob eine Modifizierung des Grundsatzes des § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG in Richtung des liberaleren § 1034 Abs. 2 ZPO auch für Schiedsgerichte in Arbeitssachen möglich und sinnvoll wäre.

Eine paritätische Besetzung der Schiedsrichterbank ermöglicht die Berücksichtigung der nicht selten gegensätzlichen Erfahrungen und des Sachverständes sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite. Nicht zuletzt sieht das Arbeitsgerichtsgesetz in §§ 6, 16 auch für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht neben dem Berufsrichter jeweils einen ehrenamtlichen Richter aus dem Kreis der Arbeitnehmer und einen aus demjenigen der Arbeitgeber vor. Sie ist geeignet, die Akzeptanz des ergehenden Schiedsspruchs vor allem unter den Streitparteien einer Einzelschiedsvereinbarung gemäß § 101 Abs. 2 S. 2 ArbGG oder einer Individualabrede nach § 101 Abs. 2 S. 1 ArbGG - die zudem in den seltensten Fällen über eine eigene Schiedsrichterwahl Vertrauen in das Schiedsgericht zu gewinnen vermögen - zu erhöhen.²⁴⁷ Mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern stehen sich bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwei diametrale Interessengruppen gegenüber, welche sich in den Personen der gewählten Schiedsrichter manifestieren und die daher kraft Natur der Sache nicht als vollkommen neutral bezeichnet werden können. Ernennet jede Partei dieselbe Anzahl Schiedsrichter, entsteht ein

²⁴⁷ So zum Sinn und Zweck paritätischer Besetzung der ehrenamtlichen Richter beim Arbeitsgericht Schwab/Weth-Liebscher, § 16 Rn. 2 sowie § 20 Rn. 1.

Kompensationseffekt²⁴⁸ und erhöht sich durch gegenseitige Qualitätskontrolle und Ergänzung²⁴⁹ der Qualitätsstandard der zu treffenden Entscheidung um das jeweilige Praxiswissen. Kumuliert mit der Tatsache, dass der Einzelne einen von einer paritätisch besetzten Schiedsrichterbank ergangenen Schiedsspruch eher akzeptieren wird, wird hierdurch auch die Rechtssicherheit gefördert, da weniger Schiedssprüche mit der Aufhebungsklage angegriffen werden.

Die Vereinbarung eines Einzelschiedsrichters hat zwar gerade in weniger komplexen Fällen schon allein aus Gründen der Zeit- und Kostenersparnis²⁵⁰ nicht von der Hand zu weisende Vorteile, sodass es wünschenswert ist, könnten sich die Tarifvertragspartner bei der Vereinbarung einer Einzelschiedsklausel beispielsweise für einen bestimmten Katalog von Rechtsstreitigkeiten auf einen Einzelschiedsrichter verständigen. Die - jedenfalls so von den Gewerkschaften beurteilte - Bedrohung des Arbeitnehmers durch das Machtgefälle zum Arbeitgeber lässt den Kostenaspekt hinter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Parteien und dem Vorteil der mit einer Dreierbesetzung einhergehenden multiplen Sachkunde zurücktreten und kann daher im Kontext individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten nur zu einer Unabdingbarkeit des Paritätserfordernisses im engeren Sinne führen.

Es ist daher für Individual- und Einzelschiedsvereinbarungen unabdingbar, auf der Richterbank beide Interessengruppen paritätisch zu berücksichtigen. Ein Verstoß hiergegen ist als ein besonders schwerwiegender zu betrachten und daher nicht vom konkreten Einzelfall eines Ungleichgewichts abhängig zu machen.

Eine Angleichung des Paritätserfordernisses nach § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG an den in § 1034 Abs. 2 ZPO normierten Gleichbehandlungsgrundsatz ist dementsprechend hier nicht denkbar.

Im Rahmen einer Gesamtschiedsvereinbarung stehen sich die Verbände als gleichrangige Vertrags- und Schiedsprozessparteien gegenüber. Dies intendiert eine Flexibilisierung des Paritätsgedankens, sodass jedenfalls ihnen die Möglichkeit zu eröffnen ist, sich auf einen Einzelschiedsrichter einigen zu können und somit auch Kosten-Nutzen-Analysen einfließen zu lassen.

²⁴⁸ Vgl. BGH, Urt. v. 3.7.1975 - III ZR 78/73, BGHZ 65, 59 ff.; *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 236; *Lörcher/Lörcher/Lörcher*, Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht, Rn. 87; *Zöller-Geimer*, § 1034 Rn. 9; *Kornblum*, in: NJW 1987, 1105 (1108).

²⁴⁹ *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 515.

²⁵⁰ So *Binder*, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdiction, Rn. 3-008.

Durch die hier gefundene differenzierte Lösung kann mittels der Eröffnung eines maximalen Potentials an Liberalität bei der Besetzung der Schiedsrichterbank die Erwartung der Parteien, die Entscheidung des Rechtsstreits werde einem ausgesuchten, sachkundigen Gremium überlassen, auf effiziente Weise erfüllt werden.

b. Anzahl der Schiedsrichter

Das Arbeitsgerichtsgesetz bestimmt die Anzahl der Schiedsrichter nicht, es eröffnet allein die Möglichkeit einer ungeraden Anzahl an Schiedsrichtern über die Wahl eines Unparteiischen, während in § 1034 Abs. 1 S. 2 ZPO das Dreierschiedsgericht als den in der internationalen Praxis gängigsten und den Parteiinteressen am ehesten entsprechenden²⁵¹ Regelfall normiert wird.

Das Paritätsprinzip, wonach ebenso viele Schiedsrichter der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite ernannt werden, führt jedoch bei der Abstimmung zu einer praktisch unauflösbaren Pattsituation, welche unter den Voraussetzungen des § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG²⁵² de lege lata die Schiedseinrede entfallen und das Arbeitsgericht zuständig werden lässt.²⁵³ Zwar ist die Vorschrift abdingbar und durch andere Vorkehrungen seitens der Parteien ersetzbar,²⁵⁴ doch dürfte davon auszugehen sein, dass für diese Fallgestaltung eingreifende Regelungen im Schiedsvertrag nicht selten fehlen.²⁵⁵ Eine gerade Anzahl von Schiedsrichtern entspricht allerdings nicht dem hypothetischen Parteiwillen, der eher auf die Aufrechterhaltung der Schiedsvereinbarung gerichtet ist²⁵⁶ anstatt darauf, dass der Streit (zunächst) unerledigt

²⁵¹ So die Regierungsbegründung, BT-DrS. 13/5274, S. 39 li. Sp.; ebenso Anders/Gehle-Anders, § 1034 Rn. 3; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 515.

²⁵² Inhaltlich entspricht § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG dem § 1033 Nr. 2 ZPO a. F., Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1033 a. F. Rn. 5.

²⁵³ Ebenso Löwisch, in: ZZP 103 (1990), 22 (26).

²⁵⁴ Zur Abdingbarkeit des § 1033 Nr. 2 ZPO a. F. Mönnikes, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 54.

²⁵⁵ Die Situation des § 1033 Nr. 2 ZPO a. F. lag öfter vor, als es sich vermuten lässt, Schütze/Tscherning/Wais, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 100.

²⁵⁶ Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1028 a. F. Rn. 5; Zerbe, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 174.

bleibt, der fruchtlose Aufwand unnötig Kosten hervorruft und der Rechtsstreit schließlich doch vor dem Arbeitsgericht geführt wird.²⁵⁷

Um das Risiko einer Beendigung des Verfahrens ohne Schiedsspruch zu minimieren, bedarf es daher einer ungeraden Schiedsrichterzahl als Regelfall.²⁵⁸ Dies gilt umso mehr, als dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Streitparteien des Einzelfalls nicht befugt sind, ihrerseits einen Unparteiischen zu ernennen, wenn die Schiedsvereinbarung der Tarifvertragspartner es nicht vorsieht. Damit tragen sie das Risiko der Stimmgleichheit, obwohl sie es nicht bewusst eingegangen sind. Die Anzahl der Schiedsrichter für den Fall mangelnder Parteivereinbarung gesetzlich festzulegen, ist dabei schon unter dem Aspekt sinnvoll, dass ansonsten - sofern man nicht sogleich die Schiedsvereinbarung als unwirksam erachten möchte²⁵⁹ - die alternativ erfolgende gerichtliche Festlegung der Zahl nur unnötige Zeitverzögerungen mit sich brächte.²⁶⁰

Die fakultative Beteiligung eines Unparteiischen ist daher in eine bindende normative Besetzungsregel des arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts umzuwandeln. Eine Pattsituation ist bei einer geraden Anzahl von Schiedsrichtern vorprogrammiert, sodass es keine Alternative darstellt, zunächst den Eintritt einer solchen abzuwarten und sodann die Bestellung eines Unparteiischen zu verlangen.²⁶¹ Dabei bleibt es den Parteien einer Gesamtschiedsvereinbarung überlassen, durch Ernennung einer geraden Anzahl an Unparteiischen die Gefahr der Stimmgleichheit auf sich zu nehmen, ohne dass es einer Einschränkung bedarf. Zwingend ist die ungerade Besetzungszahl der Schiedsrichterbank jedoch für Individual- und Einzelschiedsvereinbarungen, sofern die Streitparteien nicht ausnahmsweise selbst über die Besetzung entscheiden können.

²⁵⁷ *Lörcher/Lörcher/Lörcher*, Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht, Rn. 92; ähnlich bereits *Franzen*, in: NJW 1986, 299 (300 f.).

²⁵⁸ Korrespondierend dazu: zur Frage einer Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden: E.IV.3.

²⁵⁹ So jedoch *Dietz/Nikisch*, § 103 Rn. 4 (§ 102 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 ArbGG, soweit die Anzahl nicht wenigstens nachträglich bestimmt wird). A. A. die weit überwiegende Meinung: *Dersch/Volkmar*, § 103 Rn. 2b (Auslegung der Schiedsabrede: ein Schiedsrichter je Partei); *GMP-Germelmann*, § 103 Rn. 7; *Grunsky-Greiner*, § 103 Rn. 5; *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 103 Rn. 13 f.; ebenso wohl auch *GK-ArbGG-Mikosch*, § 103 Rn. 8.

²⁶⁰ Vgl. *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 235.

²⁶¹ Ähnlich *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 61.

c. Die Bestellung des Unparteiischen im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren

Das Verfahren zur Bestellung des Unparteiischen ist in § 103 Abs. 1 ArbGG nicht geregelt. Etabliert man jedoch das Dreierschiedsgericht als gesetzlichen Regelfall, impliziert dies, da der Paritätsgrundsatz die einseitige Benennung des Dritten unterbindet, die Ernennung eines Unparteiischen. Fraglich ist nunmehr, ob die Besetzung der Position des Unparteiischen in Harmonisierung mit den von § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO getroffenen Vorgaben erfolgen sollte.

In Anlehnung an § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO ist es sinnvoll, dem Unparteiischen, der sich nicht subjektiver Unsicherheiten der Partei bezüglich der Objektivität seiner Handlungen ausgesetzt sieht, zugleich kraft Gesetzes die Rolle des Vorsitzenden angedeihen zu lassen. Ein solcher wird bislang im Arbeitsgerichtsgesetz nicht erwähnt und ist auch nicht systemnotwendig, da ein arbeitsrechtliches Schiedsgericht gemäß § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG konstituiert ist, sobald die Schiedsrichterbank paritätisch besetzt ist. Zwar bleibt die schiedsrichterliche Entscheidung stets eine solche der kollegialen Verantwortung,²⁶² doch ist es der Vorsitzende, welcher die mündliche Verhandlung leitet und dem die Terminierung der Schlussberatung und das Initiativrecht bezüglich des Zustandekommens einer Entscheidung zusteht.²⁶³ Der Obmann ist dabei nicht Herr des Verfahrens in dem Sinne, dass er dessen Ablauf allein zu bestimmen vermag oder ausschließliche Rechte im Verhältnis zu seinen Mitschiedsrichtern besitzt, ihm ist jedoch durchaus ein Vorrang zuzugestehen,²⁶⁴ welcher besondere Sorgfalt bei der Auswahl erforderlich macht.

Dabei ist zu erwarten, dass eine - vorbehaltlich anderweitiger parteiautonomer Regelungen - notwendige Einigung der Parteien auf die Person des unparteiischen Vorsitzenden in höchstem Maße störanfällig ist. Paritäts- und Gleichbehandlungsgrundsatz schließen es aus, dass nur eine Partei den Unparteiischen ernennt,²⁶⁵ sodass für den Fall mangelnden

²⁶² Schlosser, in: SchiedsVZ 2003, 1 (4); Lörcher, in: BB-Beil. Nr. 15/1996, 9; Lörcher/Lörcher/Lörcher, Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht, Rn. 283; BGH, Urt. v. 5.5.1986 - III ZR 233/84, ZZP 71 (1958), 427 f. (altes Recht).

²⁶³ Eingehend dazu Schlosser, in: SchiedsVZ 2003, 1 (4 ff.); eine Auflistung der Aufgaben des Obmanns findet sich bei MüKoZPO-Münch, Vor § 1034 Rn. 63ff.; siehe auch Lörcher/Lörcher, in: SchiedsVZ 2005, 179 (189) (Vorsitzender als primus inter pares).

²⁶⁴ Vgl. dazu die allesamt in diese Richtung gehenden Umschreibungen schiedsrichterlicher Aufgaben bei Maier, Handbuch der Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 183; MüKoZPO-Münch, Vor § 1034 Rn. 63ff. Ebenso Lörcher, in: BB-Beil. Nr. 15/1996, 9.

²⁶⁵ Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 6; GK-ArbGG-Mikosch, § 103 Rn. 5; Dietz/Nikisch, § 103 Rn. 10; Dersch/Volkmar, § 103 Anm. 6b. A. A.: Nöcker, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 90 (Gleichbehandlungsgrundsatz); RAG, Urt. v. 12.7.1930 - 56/30, RAGE 6, 150 (153) (arbeitsrechtsspezifisch zum Paritätsgrundsatz).

Konsenses der Schiedsvertrag im Zweifel hinfällig wird. Bleibt die Einigung aus und ist auch kein Dritter zur Ernennung bestimmt, ist es daher sinnvoll, die Auswahl des Obmanns kraft Gesetzes den Beisitzern zu überlassen, um so einen Filtereffekt²⁶⁶ zu erreichen und die Akzeptanz des Vorsitzenden gerade auch seitens der Schiedsparteien²⁶⁷ zu erhöhen. Dies gilt zunächst für den Fall einer Gesamtschiedsvereinbarung nach § 101 Abs. 1 ArbGG mit ad-hoc gebildetem Schiedsgericht sowie für die seltene Konstellation, dass die Tarifvertragsparteien die Zusammensetzung des Schiedsgerichts im Zusammenhang mit einer Einzelschiedsvereinbarung vollständig den Schiedsparteien überlassen. Wird ein ständiges (Branchen-)Schiedsgericht eingerichtet, gehört zur Organisation des Schiedsgerichts auch die Bestimmung, wer den Vorsitzenden des Schiedsgerichts zu ernennen hat.²⁶⁸ Die Einfügung einer gesetzlichen Regelung für den Fall mangelnder parteiautonomer Lösungen kann dabei die andernfalls drohende Unwirksamkeit²⁶⁹ der Schiedsvereinbarung vermeiden. Die Bestellung des Obmanns durch die Beisitzer bedeutet für die konkret betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer subjektives Vertrauen in die Neutralität desselben.

Darüber hinaus bietet diese Lösung den Vorteil, dass der Vorsitzende das Vertrauen seiner Mitschiedsrichter genießt und somit die Arbeit des Schiedsgerichts erleichtert wird, was wiederum dem Parteiinteresse nach einer schnellen Entscheidung entspricht.²⁷⁰ Sollte dennoch keine Einigung erzielt werden, kann eine gerichtliche Ersatzschiedsrichterbestellung²⁷¹ dem Willen der Parteien des Schiedsvertrags nach privater Entscheidung des Rechtsstreits Geltung verschaffen. Den Schiedsparteien individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten gewährleistet sie die Identität von Vorstellung und

²⁶⁶ So MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 42 zur Auswahl des Dritten nach § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO.

²⁶⁷ Vertrauensbildend wirkt hier v. a., wenn sich die Parteischiedsrichter mit „ihrer“ Partei abstimmen, wer als Vorsitzender in Frage kommt und beispielsweise eine Liste potentieller Kandidaten erstellt wird; *Handtke*, in: *SchiedsVZ* 2003, 269 (271); *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 523. Siehe auch *Lörcher*, in: *BB-Beil.* Nr. 15/1996, 9 (11) (Ausgleich subjektiv anfänglicher Unsicherheiten der Parteien); ebenfalls in diese Richtung *Bucher*, in: *FS-Kummer*, 599 (610 f.).

²⁶⁸ Ähnlich *Dietz/Nikisch*, § 103 Rn. 7; vgl. auch die Nachweise in Fn. 87.

²⁶⁹ Vgl. *BGH*, *Urt. v. 25.10.1983 - KZR 27/82*, *NJW* 1984, 1355 (Vereinsschiedsgerichtsbarkeit); siehe erneut auch die Belegstellen aus Fn. 87 sowie 0 (S. 20 f.).

²⁷⁰ *Lörcher/Lörcher/Lörcher*, *Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht*, Rn. 89.

²⁷¹ Das Staatsgericht ist frei in seiner Bestimmung und nicht an Parteivorschläge gebunden; *Handtke*, in: *SchiedsVZ* 2003, 269 (271); *Glossner/Bredow/Bühler*, *Das Schiedsgericht in der Praxis*, Rn. 197; Näheres zur Frage einer Ersatzschiedsrichterbestellung bei D.II (S. 69 ff.).

Wirklichkeit in dem Sinne, als dass wie von ihnen erwartet das tarifäre Schiedsgericht tätig wird.

Wird die Bestimmung einem Dritten übertragen, ist bei dessen Wahl seitens der Parteien darauf zu achten, dass dieser in der Lage ist, die Sachkunde der zu ernennenden Person einzuschätzen, um den Sinn und Zweck des Schiedsverfahrens hinsichtlich fachkundiger Entscheidungsfindung nicht zu konterkarieren.

Im Zusammenhang mit der Harmonisierung des § 103 Abs. 1 ArbGG mit § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO bietet es sich darüber hinaus an, sich des als ungeschickt und antiquiert²⁷² erscheinenden Begriffes des Unparteiischen zu entledigen. Streitig ist bereits, unter welchen Voraussetzungen eine Person als unparteiisch erachtet werden kann; mit der Definition, sie dürfe weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sein, ist wenig gewonnen. Entscheidend ist, dass der Unparteiische nicht im Lager einer der Parteien steht, was grundsätzlich durch Einigung der Schiedsvertrags- oder der Streitparteien, Konsens der parteiernannten Schiedsrichter oder Bestellung durch einen Dritten erreicht werden kann. Der Begriff ist daher durch einen „dritte[n] Schiedsrichter, welcher als Vorsitzender des Schiedsgerichts tätig wird“ zu ersetzen und anschließend durch entsprechende Normierung des Ernennungsvorgangs dessen Neutralität zu sichern.

d. Ernennungsvorgang

Die Bindungswirkung des § 1035 Abs. 2 ZPO beugt durch die Fixierung des Zeitpunkts endgültiger Bestellung auf den Zugang der Mitteilung Verfahrensverzögerungen vor,²⁷³ welche vor allem im Zusammenhang mit Ad-hoc-Schiedsgerichten zu vermeiden sind. Das Arbeitsgerichtsgesetz sieht demgegenüber keine dieser Regelung entsprechende ausdrückliche Vorschrift vor.

Die Fremdbestellung durch Schiedsinstitutionen ist auch von § 1035 Abs. 2 ZPO nicht erfasst²⁷⁴ beziehungsweise als kraft Parteivereinbarung abbedungen anzusehen,²⁷⁵ obwohl auch hier die Mitteilung der Person des Schiedsrichters an die Parteien übliche Serviceleistung ist.

²⁷² Ausweislich Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 6; dem folgend Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 6.

²⁷³ Handtke, in: SchiedsVZ 2003, 269 (270).

²⁷⁴ Für eine Analogie: Thomas/Putzo, 20. Aufl., § 1030 a. F. Rn. 1; Wieczorek/Schütze-Schütze, § 1030 a. F. Rn. 1; Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1030 a. F. Rn. 2.

²⁷⁵ MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 26.

Soweit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten durch die Tarifvertragsparteien ein ständiges Schiedsgericht eingerichtet wird, ist die Besetzung aufgrund der die Besetzungsregeln festlegenden Schiedsordnung ohnehin vorhersehbar, sodass nachträgliche Manipulationen schon deshalb weitestgehend ausgeschlossen sind.

Sofern es sich um ein Ad-hoc-Schiedsgericht zwischen Tarifvertragspartnern betrifft, eine Streitigkeit aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen handelt, könnte das dem § 1035 Abs. 2 ZPO zugrundeliegende allgemeine Prinzip auch für das Arbeitsrecht fruchtbar gemacht werden. Solange dem Prozessgegner die Person des ernannten Schiedsrichters nicht mitgeteilt ist, handelt es sich gleichsam um eine innere Angelegenheit zwischen Benennendem und Benanntem, welche rückgängig zu machen sie frei sind. Aus dem Rechtsgedanken des § 130 Abs. 1 S. 2 BGB ergibt sich, dass die Benennung erst in dem Moment unwiderruflich werden kann, in welchem sie dem anderen zugeht. Die in § 1035 Abs. 2 ZPO normierte Bindungswirkung entspricht somit allgemein prozessualen Grundsätzen und gilt daher sinngemäß auch im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren.²⁷⁶

Insoweit hat auch im Zusammenhang arbeitsrechtlicher Schiedsverfahren eine deklaratorische Bestellungsmitteilung ihren Sinn, ohne dass dies allerdings der ausweislichen Normierung im Arbeitsgerichtsgesetz bedarf. Die prozessuale Bindung der Schiedsrichterernennung tritt ohnedies mit dem Beginn des Schiedsverfahrens ein.

Eine dem § 1035 Abs. 2 ZPO entsprechende Regelung ist daher nicht in den Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes aufzunehmen.

II. Ersatzbestellung

Mangelt es an einem Parteikonsens hinsichtlich der Schiedsrichterbestellung, normiert § 1035 Abs. 3 bis 5 ZPO ein gesetzliches Auffangnetz, während § 102 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG die Schiedseinrede entfallen lassen. Fraglich ist daher, ob sich das Modell staatsgerichtlicher Ersatzschiedsrichterbestellung des Zehnten Buches der Zivilprozessordnung - bezogen auf den Regelfall des Dreierschiedsgerichts unter Ausschluss des für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren nicht in Betracht kommenden Falles des Einzelschiedsrichters - gegenüber der Lösung des Arbeitsgerichtsgesetzes als vorteilhaft erweist und bejahendenfalls, unter welchen Bedingungen eine Harmonisierung empfehlenswert erscheint.

²⁷⁶ Für eine entsprechende Anwendung des in § 1030 a. F. verankerten Rechtsgedankens Stein/Jonas-Schlösser, 21. Aufl., § 1030 a. F. Rn. 4; Dersch/Volkmar, § 103 Rn. 2b; ebenso zum neuen Recht Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 4.

1. Nichternennung eines Schiedsrichters durch eine Schiedspartei

Im Rahmen des § 1035 Abs. 1 ZPO können die Schiedsrichter entweder bereits in der Schiedsvereinbarung²⁷⁷ oder anlässlich des bevorstehenden Verfahrens von den Parteien selbst ernannt werden.²⁷⁸

Die Vorschrift des § 1035 Abs. 3 ZPO sieht für den Fall, dass die Parteien keine Vereinbarung zur Zusammensetzung des Schiedsgerichts getroffen haben, die Möglichkeit einer Ersatzbestellung durch das staatliche Gericht vor. Dieses wird gemäß § 1035 Abs. 4 ZPO auf Antrag einer der Parteien tätig und bestellt nach § 1035 Abs. 5 ZPO zudem den Schiedsrichter unter Berücksichtigung der Parteivorgaben.²⁷⁹

Für den Regelfall der Konstituierung eines aus drei Personen bestehenden Schiedsgerichts kann das Gericht nach Maßgabe des § 1035 Abs. 3 S. 3 ZPO ersatzweise für die Partei einen Schiedsrichter ernennen, wenn diese Partei nicht innerhalb eines Monats²⁸⁰ nach Zugang der Ernennungsmitteilung tätig wird. Nach dem Wortlaut des § 1035 Abs. 4 ZPO ist es nicht erforderlich, dass der Auffordernde seinerseits einen Schiedsrichter ernennt oder bekannt gibt.²⁸¹ Die überwiegende Auffassung korrigiert dieses Ergebnis indessen durch Anwendung des *tu-quoque*-Gedankens,²⁸² der Auffordernde muss sonach den von ihm gewählten

²⁷⁷ Henn, Schiedsverfahrensrecht, Rn. 265; Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 1; RG, Urt. v. 8.6.1926 - VI 52/26, RGZ 114, 62. Bei nicht eindeutiger Formulierung ist die Vereinbarung auszulegen, siehe KG, Beschl. v. 15.10.1999 - 28 Sch 17/99, BB-Beil. Nr. 8/2000, S. 13 (14) (Auslegung des Begriffs „Deutsche zentrale Handelskammer“ als Bezeichnung der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V.); zustimmend Berger RIW 2001, 7 (10).

²⁷⁸ MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 3 f.; Schütze/Tscherning/Wais, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 191 f.; Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 4 f.

²⁷⁹ Siehe dazu BayObLG, Beschl. v. 16.9.1998 - 4Z SchH 2/98, NJW-RR 1999, 1085; Handtke, in: SchiedsVZ 2003, 269 (171).

²⁸⁰ Eine Verkürzung oder Verlängerung der Frist durch Parteivereinbarung ist möglich, MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 9; MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 24; zur Möglichkeit der Verkürzung der Frist vgl. BT-DrS. 13/5274, S. 40 li. Sp. Die Anwendung des Abs. 4 folgt dann aus dem Umstand, dass eine Parteivereinbarung über das Bestellungsverfahren gegeben ist.

²⁸¹ MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 9; MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 24.

²⁸² Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 5; Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 14; Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 18; BGH, Urt. v. 28.4.1960 - VII ZR 99/59, NJW 1960, 1296 (1297) unter Berücksichtigung von Besonderheiten der „Hamburger freundschaftlichen Arbitrage“.

Schiedsrichter bekannt geben, bevor er denjenigen der Gegenpartei kennt, ohne dass hierfür ein eigentlicher Anlass besteht.²⁸³

Die Monatsfrist läuft gemäß § 1035 Abs. 3 S. 3 ZPO ebenso für den Fall, dass die Parteien ihre gesondert zu bestimmenden Schiedsrichter ernannt haben, diese sich jedoch nicht auf einen Vorsitzenden einigen können. Da die Monatsfrist nicht als Ausschluss- sondern vielmehr als Ordnungsvorschrift zu verstehen ist,²⁸⁴ kann eine Benennung der Schiedsrichter auch noch nach Fristablauf, wenigstens bis zur Antragstellung bei Gericht,²⁸⁵ wohl aber auch noch bis zu dessen rechtskräftiger Entscheidung²⁸⁶ erfolgen.

Im Falle des § 101 Abs. 1 ArbGG sowie für die wenigen Fälle des § 101 Abs. 2 ArbGG, in denen die Tarifvertragsparteien den Streitparteien die Zusammensetzung des Schiedsgerichts überlassen,²⁸⁷ entfällt für den Beklagten gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Möglichkeit der Erhebung der Schiedseinrede, wenn er auf Aufforderung der das Schiedsverfahren einleitenden Partei die von ihm zu bestellenden Schiedsrichter binnen der gesetzlichen Wochenfrist nicht benannt und der Gegenseite davon Mitteilung gemacht²⁸⁸ hat. Da es sich hierbei um keine Notfrist handelt, ist eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand nicht möglich, §§ 233 ff. ZPO können nicht entsprechend angewendet werden.²⁸⁹

²⁸³ Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 18; Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 5; Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 14; ähnlich MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 10ff.

²⁸⁴ MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 45f.; Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 4; in diese Richtung auch OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 235 (236). A. A.: Kröll, in: SchiedsVZ 2004, 113 (116); Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 32; Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 15 (der auch eine Wiedereinsetzung bei Fristversäumung ablehnt), vgl. aber dort Rn. 17.

²⁸⁵ So die Begründung des Gesetzentwurfs, BT-DrS. 13/5274, S. 40 li. Sp.; Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 9; Thomas/Putzo-Seiler, § 1035 Rn. 8. A. A.: BayObLG, Beschl. v. 16.1.2002 - 4 SchH 9/01, NJW-RR 2002, 933 (934) (Verhinderung von Verzögerungs- und Blockadetaktik); OLG München, Beschl. v. 26.4.2006 – 34 SchH 004/06, MDR 2006, 1308; Kröll, in: NJW 2005, 194 (196).

²⁸⁶ MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 10; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 566; Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 21; Stein/Jonas-Schlosser, § 1035 Rn. 4; MüKoZPO-Münch, § 1035 Rn. 46.

²⁸⁷ Vgl. Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 13. Angesichts der damit einhergehenden Verzögerungen des Verfahrens und möglicher praktischer Schwierigkeiten ist dies den Parteien des Arbeitsvertrags jedoch oft nicht zumutbar, sodass hier regelmäßig die Unwirksamkeit der Schiedsvereinbarung die Folge ist, GK-ArbGG-Zimmerling, § 102 Rn. 12 mit § 103 Rn. 8 und § 101 Rn. 22.

²⁸⁸ Allein die Ernennung binnen Wochenfrist genügt nicht, da es sich hier um einen inneren Vorgang handelt, welcher sich der Kenntnis der Gegenseite entzieht. Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 15; Schwab/Walter, Kap. 37 Rn. 9.

²⁸⁹ Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 14; GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 14; GMP-Germelmann, § 102 Rn. 14.

Nimmt der Beklagte des arbeitsgerichtlichen Verfahrens die Benennung des von ihm zu bestellenden Schiedsrichters verspätet vor, steht es der klagenden Partei frei, sich ihrerseits auf das schiedsgerichtliche Verfahren einzulassen. Dies hat zur Folge, dass die Einrede des Schiedsvertrags entgegen § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wieder Wirksamkeit entfaltet.²⁹⁰

Ist eine Ernennung des von ihr zu bestellenden Schiedsrichters von der klagenden Partei nicht erfolgt, kann kein Schiedsspruch ergehen.²⁹¹ Mangels entsprechender Anwendbarkeit des § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist es dem Beklagten jedoch zugleich möglich, im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Einrede des Schiedsvertrages zu erheben.²⁹² Dementsprechend steht hier der Kläger rechtsschutzlos, sofern er nicht alsbald seinen Schiedsrichter ernennt. Für den Fall, dass der Beklagte an einer Klärung des Rechtsstreits interessiert ist, besteht die Möglichkeit, entweder auf die Einrede zu verzichten oder selbst als Kläger das Schiedsgericht anzurufen. Des Weiteren kann der Beklagte eine negative Feststellungsklage erheben und über § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Gegenpartei zur Schiedsrichterbenennung zwingen.²⁹³ Geschieht dies nicht, wird der Schiedsvertrag gemäß § 102 Abs. 4 ArbGG unwirksam und die ursprünglich beklagte Partei kann alsdann vor dem Arbeitsgericht klagen.

a. Erfordernis vollständiger Ernennung

Ernennt die vor dem Arbeitsgericht klagende Partei keinen Schiedsrichter, kann ein Schiedsspruch nicht ergehen, während der Beklagte zugleich die Einrede des Schiedsvertrages gemäß § 101 Abs. 1 ArbGG erheben kann. Soweit der Beklagte seinen Ernennungspflichten nicht nachkommt, hat dies nach § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG das Entfallen der Schiedseinrede zur Folge.

Demgegenüber bietet die Zivilprozessordnung mit der Möglichkeit gerichtlicher Ersatzbestellung in § 1035 Abs. 3, S. 1 2. Fall und Abs. 3 S. 3 2. Fall ZPO einen denkbar

²⁹⁰ GMP-Germelmann, § 102 Rn. 15; GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 14.

²⁹¹ GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 15; Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 17.

²⁹² Allgemeine Meinung, GMP-Germelmann, § 102 Rn. 16; GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 15; Grunsky, § 102 Rn. 4.

²⁹³ Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 27; GMP-Germelmann, § 102 Rn. 16; Grunsky-Greiner, § 102 Rn. 6.

einfachen Weg, indem hier ein entsprechender Antrag an das Gericht gestellt werden kann, sofern die Partei selbst ihren Ernennungspflichten nachgekommen ist.²⁹⁴

Die Möglichkeit einer arbeitsgerichtlichen Ersatzbestellung auf Antrag einer der beiden Parteien ist insoweit zweckmäßig, als dass dem Beklagten ein effektiveres, weniger komplexes Verfahren zur Durchsetzung seiner Interessen zur Verfügung gestellt werden kann, welches, sofern dem § 1035 Abs. 5 ZPO vergleichbare Richtlinien für die Entscheidung des Gerichts etabliert werden, zugleich die Durchsetzung des Parteiwillens sicherzustellen vermag. Der Beklagte müsste nunmehr nicht mehr über den Umweg einer negativen Feststellungsklage gehen, um den Kläger zur Benennung seines Schiedsrichters zu zwingen und eine Entscheidung des Schiedsgerichts zu erreichen. Für den Kläger bietet das zivilprozessuale System der Ersatzschiedsrichterbestellung den Vorteil, den Rechtsstreit seinem Willen entsprechend durch das Schiedsgericht entscheiden lassen zu können, ohne auf die Mitwirkung des Beklagten angewiesen zu sein.

Obwohl diese Diskrepanz bereits unter der Geltung des zivilprozessualen Schiedsverfahrensrechts alter Fassung bestand, dessen § 1029 Abs. 2 ZPO a. F. bereits die Möglichkeit gerichtlicher Ersatzschiedsrichterbestellung vorsah, und sich insofern jedenfalls keine neuen Verwerfungen durch die Reform des Jahres 1998 im Verhältnis des arbeitsgerichtlichen Schiedsrechts zu demjenigen nach Maßgabe der Zivilprozessordnung herauskristalisieren konnten, ist eine Harmonisierung zwischen den beiden Arten des Schiedsverfahrens im Hinblick auf die Möglichkeit einer gerichtlichen Ersatzschiedsrichterbestellung erstrebenswert, um Lücken in Schiedsverträgen, die den Fall der Säumnis bei der Schiedsrichterbenennung nicht regeln, mit Hilfe einer gesetzlichen Auffangregelung schließen zu können. Dies ist umso mehr im Interesse des einzelnen Arbeitgebers und -nehmers, der sich im Zuge einer Individual- oder Einzelschiedsvereinbarung den durch Tarifparteien fremdverursachten Verzögerungen ausgesetzt sieht, unerlässlich. Anderenfalls bleibt aus Gründen des effektiven Rechtsschutzes nur die Begründung arbeitsgerichtlicher Zuständigkeit, was jedoch den Parteiinteressen widerspricht und konträr zu dem modernen Verständnis der Schiedsgerichtsbarkeit als gleichwertige Rechtsprechungsalternative läuft. Folglich ist die Ersatzschiedsrichterbestellung in das Arbeitsgerichtsgesetz zu integrieren.

²⁹⁴ MüKoZPO-*Münch*, § 1035 Rn. 48; Stein/Jonas-*Schlosser*, § 1035 Rn. 5 (zur Möglichkeit des Schiedsbeklagten, den Kläger zur Schiedsrichterbenennung aufzufordern, wenn der Schiedskläger seinerseits das Schiedsverfahren ohne diese eingeleitet hat).

b. Beteiligung staatlicher Gerichte bei der Schiedsrichterbenennung

Fraglich ist nunmehr, ob eine Adaption der zivilverfahrensrechtlichen Regeln der Ersatzschiedsrichterbestellung für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren erfolgen sollte.

Im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren kommt eine hilfswise Schiedsrichterernennung durch das Arbeitsgericht nicht in Betracht: § 102 Abs. 4 ArbGG schließt eine schiedsrichterliche Entscheidung des Rechtsstreits aus; selbst mittels Parteivereinbarung kann die Zuständigkeit eines Schiedsgerichts nicht mehr begründet werden,²⁹⁵ das Arbeitsgericht ist nunmehr für die Entscheidung des Rechtsstreits zuständig. Daraus folgt, dass im Falle des § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG der Beklagte das Schiedsverfahren jederzeit einseitig verhindern kann, indem er die von ihm selbst zu ernennenden Mitglieder nicht beruft.²⁹⁶

Ist die Wirksamkeit der Schiedsrichterernennung zweifelhaft, besteht nach dem Arbeitsgerichtsgesetz ebenfalls keine Möglichkeit, darüber in einem gerichtlichen Verfahren zu befinden; hier bleibt nur, das Schiedsverfahren auf die Gefahr der Aufhebung des Schiedsspruchs hin durchzuführen oder das Arbeitsgericht mit dem Risiko der Klageabweisung infolge der Einrede anzurufen.

Demgegenüber bietet die Zivilprozessordnung gemäß §§ 1035 Abs. 3, 1062 Abs. 1 Nr. 1, 1063 Abs. 1 S. 1 ZPO die Möglichkeit, durch einen Beschluss des Oberlandesgerichtes eine gerichtliche Ersatzschiedsrichterbestellung zu erreichen sowie Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Schiedsrichterernennungen als Vorfrage²⁹⁷ in einem Verfahren auf Ersatzbenennung geltend machen zu können. Dieses gesetzliche Auffangnetz stellt eine rasche Konstituierung des Schiedsgerichts sicher und bietet zugleich der Parteiautonomie notwendige Freiräume, indem § 1035 Abs. 3 S. 3 ZPO die Eigenbenennung durch die Partner der Schiedsvereinbarung einer Besetzung der Richterbank durch das Staatsgericht voranstellt, welches seinerseits wiederum gemäß § 1035 Abs. 5 S. 1 ZPO die Parteivereinbarung zu berücksichtigen hat. Zugleich wird auf diese Weise effektiv verhindert, dass eine Seite den Fortgang des Schiedsverfahrens blockieren kann.

Dass das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht trotz dieser Vorzüge die gerichtliche Ersatzbestellung nicht kennt, ist eine Folge des den §§ 101 ff. ArbGG gegenwärtig zugrundeliegenden Prinzips, die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen nur ganz ausnahmsweise zuzulassen. Damit ist bei Konstituierungsschwierigkeiten eines Schiedsgerichts sogleich die staatliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung berufen. Da es den

²⁹⁵ Hauck/Helmi-Hauck/Biebl, § 102 Rn. 5; Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 34.

²⁹⁶ Schwab/Walter, Kap. 37 Rn. 9; Löwisch, in: ZZP 103 (1990), 22 (25).

²⁹⁷ Kröll, SchiedsVZ 2003, 81 (82); Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 20; Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 28.

Parteien jedoch möglich ist, ein Verfahren zur Bestellung eines Ersatzschiedsrichters zu vereinbaren²⁹⁸ und so die Rechtsfolge des Außerkrafttretens des Schiedsvertrages zu verhindern, werden durch die Lückenhaftigkeit des Arbeitsgerichtsgesetzes hier vorausschauende und mit der Institution der Schiedsgerichtsbarkeit vertraute Tarifvertragsparteien bevorzugt, während der Wille der Übrigen, ihre Rechtsstreitigkeiten durch ein privates Gremium entscheiden zu lassen, als Folge ihrer Unerfahrenheit dahingehend uminterpretiert wird, nunmehr doch die arbeitsgerichtliche Entscheidung zu suchen.

Selbst bei institutionellen Schiedsgerichten ist eine feste Richterbank ebenso selten wie eine Art Geschäftsverteilung, regelmäßig ist daher vor Verfahrensbeginn erst der konkrete Spruchkörper zu bilden.²⁹⁹ Allein ständige Schiedsgerichte verfügen über einen permanent existierenden Spruchkörper, der dauerhaft und einzelfallunabhängig mit Schiedsrichtern besetzt ist.³⁰⁰ Um eine ausreichende Qualifikation der Schiedsrichter sicherstellen zu können, ist die Einrichtung eines solchen allerdings nur dann sinnvoll möglich, wenn die Art der Streitigkeit weitestgehend vorbestimmt ist.³⁰¹ Dies ist denkbar für typische Branchenschiedsgerichte, die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien für die Entscheidung von Individualstreitigkeiten geschaffen werden.

Die individuelle, verfahrensbezogene Auswahl der Schiedsrichter gewinnt Bedeutung für Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien selbst, für die ein ständiges Schiedsgericht aus Gründen mangelnder Vorhersehbarkeit und angesichts ihrer im Vergleich zu individualarbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten weit geringeren Zahl denkbar ungeeignet ist, sowie für den Fall, dass die Tarifvertragsparteien die Zusammensetzung des Schiedsgerichts im Zusammenhang mit einer Einzelschiedsvereinbarung den Streitparteien überlassen. In diesen Fallgestaltungen ist es erforderlich, ein Schiedsgericht zu konstituieren, sodass eine gerichtliche Hilfestellung hier sinnvoller ist als entgegen des Parteiwillens jede geringfügige Verzögerung mit dem Außerkrafttreten des Schiedsvertrags zu ahnden und die Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte auf Konfliktlagen auszudehnen, die in adäquater Weise ebenso vor dem Schiedsgericht lösbar sind. Dies gilt umso mehr, als es der Partei *de lege lata*

²⁹⁸ Für die Parallelregelung des ArbGG 1934 bereits ausdrücklich Baumbach/Teichmann, § 92 Rn. 3.

²⁹⁹ Vgl. dazu *Ebbing*, Private Zivilgerichte, S. 35 ff.

³⁰⁰ Dergestalt definiert von *Ebbing*, Private Zivilgerichte, S. 37; § 6 Bühnschiedsordnung sieht z.B. eine turnusmäßige Bestellung durch die Tarifvertragsparteien vor: zunächst auf ein, später dann auf fünf Jahre.

³⁰¹ Beispielhaft genannt sei hier das ständige DFB-Schiedsgericht mit der Entscheidungszuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen DFB und Lizenzvereinen; die Schiedsklausel des DFB wurde allerdings vom LG Frankfurt teilweise für unwirksam erklärt, LG Frankfurt, Urt. v. 7.2.1989 - 2/13 O 194/88, ZIP 1989, 599.

frei steht, sich auf das schiedsrichterliche Verfahren einzulassen, wenn die Ernennungspflicht verspätet erfüllt wird, oder die Wochenfrist zu verlängern.³⁰² Des Weiteren erkennt auch das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht die parteiautonome Ersatzbestellung an: Für die Fallgestaltung des abgelehnten Schiedsrichters kann eine Ersatzbenennung erfolgen.³⁰³

c. Fristdauer

Auffällig erscheint, dass im Zivilprozessrecht der beklagten Partei eine Vierwochenfrist zur Benennung des von ihr zu bestellenden Schiedsrichters zur Verfügung steht, während nach Maßgabe des Arbeitsgerichtsgesetzes nur eine einwöchige Zeitspanne gewährt ist. Bedenkt man, dass die Rechtsfolge der Säumnis im Rahmen des arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrensrechts mit dem Wegfall der Einrede im Vergleich zu derjenigen des § 1035 Abs. 3 ZPO die strengere ist, erscheint dies zunächst befremdlich.

Die lange Frist des § 1035 Abs. 3 S. 3 ZPO erklärt sich indessen aus der Absicht des Gesetzgebers, eine im internationalen Verfahren angemessene Frist als Grundsatz zu statuieren, von der kraft Parteivereinbarung Ausnahmen möglich sind.³⁰⁴ Das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht entzieht sich in seiner Existenz zwar nicht einem internationalen Bezug, doch rechtfertigt sich die verkürzte gesetzliche Regelfrist letztlich aus der Bedeutung der Streitigkeit als eine die Lebensgrundlage des Arbeitnehmers betreffende Angelegenheit, die dem Beschleunigungsgrundsatz des Arbeitsrechts entsprechend eine zügige Erledigung verlangt. Dies gilt vor allem für den Fall, dass ein zur Entscheidung von Individualstreitigkeiten zuständiges Schiedsgericht zu konstituieren ist, betrifft jedoch auch das auf Grundlage einer Gesamtschiedsvereinbarung zu bildende Gremium.

Im Einzelfall steht es den Parteien frei, eine längere Zeitspanne zu vereinbaren, sodass die Wochenfrist, welche nicht zuletzt auch zur Verfahrensbeschleunigung beiträgt, für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren seine Berechtigung hat.

Um gerichtliche Eingriffe in die Autonomie der Schiedsparteien möglichst zu vermeiden, erscheint es zunächst sinnvoll, die parteiautonome (Nach-)Benennung der Schiedsrichter bis zu dem Zeitpunkt zuzulassen, in welchem das den Ersatzschiedsrichter festlegende Urteil in Rechtskraft erwächst. Es entspricht dem hypothetischen Willen der Parteien, wenn nicht jede geringfügige Verzögerung a priori die Undurchführbarkeit des vereinbarten

³⁰² Ebenso GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 14.

³⁰³ Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 6; GMP-Germelmann, § 103 Rn. 24; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 17; Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 28.

³⁰⁴ So die Begründung des Gesetzesentwurfes, BT-DrS. 13/5274, S. 40 li. Sp.

Bestellungsverfahrens impliziert, sodass die Inanspruchnahme der staatlichen Gerichtsbarkeit im Bestellungsverfahren auf solche Konfliktlagen zu beschränken ist, die ohne dessen Inanspruchnahme nicht lösbar sind.³⁰⁵ Dies gibt jedoch der obstruktiven Partei die Möglichkeit, mit Verzögerungsabsicht einen ungeeigneten Schiedsrichter mit dem Ziel zu ernennen, ein Ablehnungsverfahren zu provozieren. Angesichts der Betonung des Beschleunigungsgrundsatzes im Arbeitsgerichtsverfahren erscheint es daher sachgerechter, der säumigen Partei ein Vorschlagsrecht hinsichtlich des zu bestellenden Schiedsrichters einzuräumen,³⁰⁶ sodass der Parteiautonomie Rechnung getragen wird und das Gericht als Folge seiner eigenen Prüfungskompetenz zugleich sicherstellen kann, dass nach Ernennung des Schiedsrichters das Schiedsgericht aktiv werden kann, ohne einer erneuten Verzögerung durch Ablehnungsgesuche ausgesetzt zu sein.

2. Nichternennung von Schiedsrichtern durch Nichtprozessparteien

Bestellt eine Partei nach Empfang einer entsprechenden Aufforderung binnen eines Monats nicht nach oder hält sich nicht an das vereinbarte Bestellungsverfahren, erfolgt nach Maßgabe des § 1035 Abs. 3 S. 3, Abs. 4, Abs. 5 ZPO eine Ersatzschiedsrichterbestellung durch das Gericht.

Auch im Rahmen des zivilprozessualen Schiedsverfahrensrechts besteht die Möglichkeit, dass die Parteien die Schiedsrichter nicht selbst ernennen sondern dies durch Absprache einem unparteiischen Dritten überlassen.³⁰⁷ Kommt dieser seiner Pflicht nicht nach, kann jede Partei gemäß § 1035 Abs. 4, Abs. 5 ZPO das staatliche Gericht zwecks Anordnung der erforderlichen Maßnahmen anrufen, das dann eine entsprechende Ersatzbestellung vornimmt.

Solange der Ort des schiedsrichterlichen Verfahrens von den Parteien noch nicht gemäß § 1043 Abs. 1 S. 1 ZPO bestimmt ist, sind deutsche Gerichte für die Ausübung dieser Aufgabe nach § 1025 Abs. 3 ZPO auch bei ausländischen Schiedsverfahren international zuständig, sofern sich aus dem Sitz des Klägers oder seinem gewöhnlichen Aufenthaltsort ein Inlandsbezug ergibt.

Stimmen die Parteien des Schiedsvertrags in Arbeitssachen nicht mit den Parteien des Rechtsstreits überein, weil eine Einzelschiedsvereinbarung gemäß § 101 Abs. 2 S. 1, S. 2

³⁰⁵ Ebenso OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 235 (236); ähnlich *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 566.

³⁰⁶ Ähnlich *Schütze*, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 32; *Kröll*, in: SchiedsVZ 2006, 203 (207).

³⁰⁷ *Henn*, Schiedsverfahrensrecht, Rn. 273; *Schütze/Tscherning/Wais*, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 193; *Maier*, Handbuch der Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 72.

ArbGG oder eine Individualabrede im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG getroffen ist, kann nach Maßgabe des § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG die Einrede des Schiedsvertrags mit der Wirkung entfallen, dass das Schiedsgericht nicht mehr zur Entscheidung berufen ist. Dies gilt für den Fall, dass die Schiedsvertragspartner gegenüber den Prozessparteien³⁰⁸ die Mitglieder des Schiedsgerichts nicht benennen oder das Schiedsgericht nicht bilden und die diesbezüglich vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts zu setzende Frist fruchtlos verstreichen lassen.

Die Bestimmung der Frist erfolgt gemäß § 102 Abs. 3 ArbGG auf Antrag des Klägers, der so eine Klärung der Zuständigkeitsfrage herbeiführen kann, wenn der Beklagte trotz fehlenden Schiedsgerichts die Schiedseinrede vor dem Arbeitsgericht erhebt. Um die Erhebung einer möglicherweise unzulässigen Klage zu vermeiden, besteht darüber hinaus für diejenige Partei, die den Streit als Kläger vor das Arbeitsgericht bringen kann, bereits vor Klageerhebung die Möglichkeit des Antrags nach § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.

Fällt ein ernannter Schiedsrichter später aus und erfolgt auch keine Bestellung eines Ersatzschiedsrichters, ist § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG entsprechend anzuwenden.³⁰⁹ Gleiches gilt, wenn ein Dritter für die Ernennung zuständig ist.³¹⁰

a. Gerichtliche Ersatzbestellung

Da eine Ersatzschiedsrichterbestellung im Arbeitsgerichtsgesetz nicht vorgesehen ist, kann der Beklagte auch im Fall des § 102 Abs. 2 Nr. 1 und 2 ArbGG das Schiedsverfahren jederzeit einseitig verhindern, indem er die auf seiner Seite stehende Partei des Schiedsvertrags veranlasst, auf die von ihr vorzunehmende Ernennung zu verzichten.³¹¹ Möglich wäre allenfalls, in der tarifären Schiedsvereinbarung eine Anspruchsgrundlage für Mitwirkungspflichten der Tarifvertragsparteien, d. h. also konkret die Pflicht zur Benennung eines Schiedsrichters, zu sehen, welche dann vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen wäre.³¹² Bei der Verpflichtung, die Verwirklichung des Schiedsgerichts sicherzustellen, handelt es sich jedoch um eine typische Loyalitätspflicht und somit um eine Nebenpflicht, deren Verletzung lediglich Sekundäransprüche, niemals jedoch einen auf Leistung gerichteten Primäranspruch

³⁰⁸ Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 19; GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 17.

³⁰⁹ Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 102 Rn. 7; Dietz/Nikisch, § 102 Rn. 12; Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 21.

³¹⁰ Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 102 Rn. 7; Dietz/Nikisch, § 102 Rn. 12; Schwab/Weth-Zimmerling, § 102 Rn. 21.

³¹¹ Schwab/Walter, Kap. 37 Rn. 9; Löwisch, in: ZZZ 103 (1990), 22 (25).

³¹² Ohne nähere Spezifizierungen Gruber, Die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten in den USA und in Deutschland, S. 208.

geben kann. Die Verletzung der Pflichten aus dem Schiedsvertrag kann somit zu Schadensersatzforderungen gemäß § 280 Abs. 1 BGB führen, doch ändert dies nichts daran, dass anstelle des Schiedsgerichts in dem fraglichen Rechtsstreit nunmehr das Arbeitsgericht die Entscheidung trifft. Im Gegensatz dazu ermöglicht die Zivilprozessordnung nötigenfalls eine gerichtliche Ersatzbestellung auch dann, wenn ein Dritter die Schiedsrichter ernennen soll.

Es ist davon auszugehen, dass nicht nur die Tarifvertragsparteien im Rahmen der von ihnen getroffenen Gesamtschiedsvereinbarung nach Maßgabe des § 101 Abs. 1 ArbGG, sondern zuvörderst die Arbeitsvertragsparteien fest damit rechnen, ihren Rechtsstreit vor dem Schiedsgericht auszutragen, weil sie entweder dahingehend von ihrer Koalition informiert wurden oder selbst im Wege der Individualabrede im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG eine tarifäre Schiedsklausel auf ihr Arbeitsverhältnis erstreckt haben. Gerade in dem Fall, in welchem es die Streitparteien nicht selbst in der Hand haben, das Schiedsgericht zu konstituieren, sollte sichergestellt sein, dass diese Erwartungen erfüllt werden: Bei der Ernennung der Schiedsrichter für den Einzelfall oder im Rahmen ständiger Schiedsgerichte als gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien ist es sinnvoll, jedenfalls durch ein gesetzliches Auffangnetz eine Ersatzbestellung wenn nicht von den Schiedsvertragsparteien selbst so doch subsidiär durch das Gericht erfolgen zu lassen.

Die Schiedsrichter gerichtlich zu ernennen, ist sinnvoller als etwa bei unangemessen kurzer Fristsetzung durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Entscheidungszuständigkeit hinsichtlich des gesamten Rechtsstreits dem Arbeitsgericht zuzuweisen.³¹³ Ohne Zweifel vermag die Fristsetzung durch den Arbeitsrichter eine alsbaldige Klärung der Zuständigkeitsfrage sicherzustellen und das Interesse der Parteien an einer möglichst zügigen Erledigung zu schützen. Dennoch sind sie bereits nach geltendem Recht nicht gehindert, sich freiwillig auf das Schiedsverfahren vor einem nachträglich gebildeten Schiedsgericht einzulassen.³¹⁴ Für diese Fallgestaltungen eine gerichtliche Ersatzbestellung nach Art des § 1035 Abs. 3 S. 3, Abs. 4, Abs. 5 ZPO vorzusehen, bedeutet den Willen und die Erwartungen der Parteien zügig durchzusetzen - zügiger jedenfalls, als es der Weg über ein noch nachträglich zu bildendes Schiedsgericht ermöglicht. Löst man sich davon, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten nur in Ausnahmefällen Schiedsgerichten zur Entscheidung überlassen sein sollen und erkennt auch hierfür die grundsätzliche Gleichwertigkeit von staatlicher und privater Rechtsprechung an, ist die an den Vorstellungen der Parteien

³¹³ Zur kurzen Frist siehe GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 20.

³¹⁴ Vgl. dazu GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 21.

orientierte gerichtliche Ersatzschiedsrichterbestellung denklogische Konsequenz und sollte dementsprechend auch im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht möglich sein.

b. Frist

Haben die Schiedsvertrags- und nicht die Streitparteien die Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen, obliegt es gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, nach seinem Ermessen eine Frist zu bestimmen, innerhalb derer das Schiedsgericht zu bilden ist. Da die Prozessparteien keinen Einfluss auf die Bildung des Schiedsgerichts haben, wird so ihr Interesse an einer möglichst raschen Erledigung des Rechtsstreits geschützt;³¹⁵ der Kläger kann auf diese Weise klären lassen, ob das Arbeitsgericht zuständig ist.

Übertragen auf das Modell einer arbeitsgerichtlichen Ersatzschiedsrichterbestellung als Rechtsfolge versäumter Benennung seitens der Schiedsvertragsparteien bedeutet dies, dass sich die Streitpartei, sofern eine Seite keine Mitglieder ernannt hat oder das Schiedsgericht nicht gebildet ist, im Vorfeld des Antrags auf Ersatzbestellung an die Arbeitsgerichtsbarkeit wenden kann, anstatt wie bei § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG den Säumigen zur Benennung seines Schiedsrichters auffordern zu müssen. Es ist jedoch zu bedenken, dass Prozess- oder Tarifvertragspartei einen Antrag auf Fristverlängerung stellen können oder das Gericht die Fristsetzung nachträglich als unangemessen kurz erachtet, sodass sich eine etwaige gerichtliche Schiedsrichterbestellung nicht nur um die Zeit verzögert, um welche die Frist verlängert wird, sondern zuzüglich um diejenige, welche das Gericht zur Entscheidung über die Fristverlängerung benötigt. Obwohl der Vorteil der Einzelfallbetrachtung für eine flexible Frist spricht, kann dies die damit einhergehenden Rechtsunsicherheiten nicht rechtfertigen. Bei Etablierung einer gerichtlichen Ersatzschiedsrichterbestellung wird das Interesse der Parteien an einer möglichst zügigen Erledigung effektiver geschützt, wenn eine feste Frist gilt, welche mit Aufforderung der säumigen Tarifvertragspartei, den Schiedsrichter zu bestellen, beginnt.

Die Monatsfrist des § 1053 Abs. 3 S. 3 ZPO steht angesichts dessen, dass § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG ausnahmslos Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Prozessparteien erfasst und Rechtsstreitigkeiten betrifft, welche die Lebensgrundlage der Arbeitnehmer betreffen, im Widerspruch zum arbeitsrechtlichen Beschleunigungsgrundsatz. Die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG hingegen ist zu kurz bemessen, da vorliegend nicht der Prozessgegner sondern die jeweilige Tarifvertragspartei zur Benennung des Schiedsrichters aufzufordern ist.

³¹⁵ GMP-Germelmann, § 102 Rn. 17; ähnlich GK-ArbGG-Mikosch, § 102 Rn. 19.

Angemessen erscheint daher eine Zweiwochenfrist, ausgehend von der Vorstellung, dass die Aufforderung zur Ernennung des Schiedsrichters der zweiten Ebene zugehen muss.

3. Verstoß gegen den Gleichbehandlungs- beziehungsweise Paritätsgrundsatz

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Parteien, dessen Wahrung gemäß § 1034 Abs. 2 ZPO bei struktureller Gefährdung des Gleichgewichts auf fristgebundenen Antrag hin durch korrigierende Ersatzschiedsrichterbestellung seitens der Staatsgerichtsbarkeit erfolgt, begrenzt im zivilrechtlichen Schiedsverfahren die Privatautonomie.³¹⁶

Das Schiedsverfahren selbst kann gemäß § 1034 Abs. 2 S. 3 ZPO trotz anhängigem Gerichtsverfahren zur Ersatzbestellung der Person des Schiedsrichters eingeleitet oder - unter Umständen auch bis zum Verfahrensende durch Schiedsspruch - fortgesetzt werden.

Ist das arbeitsrechtliche Schiedsgericht nicht paritätisch im Sinne des § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG besetzt, ist das Schiedsverfahren im Ganzen unzulässig, unter den Voraussetzungen des § 102 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 ArbGG entfällt die Einrede des Schiedsvertrages mangels ordnungsgemäßer Bildung.³¹⁷ Ist ein Schiedsspruch bereits ergangen, möglicherweise gar bereits für vollstreckbar erklärt,³¹⁸ ist dieser nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG aufzuheben³¹⁹. Das Arbeitsgericht ist zuständig.

Fraglich ist, ob eine nicht paritätische Besetzung alternativ zur Unwirksamkeit der Schiedsvereinbarung über eine Ersatzschiedsrichterbestellung korrigiert werden kann.

Die Nichtbeachtung der in § 16 Abs. 2 S. 2 ArbGG ebenfalls zwingend vorgesehenen Parität bei der Besetzung des arbeitsgerichtlichen Spruchkörpers ist zwar absoluter Revisionsgrund im Sinne des § 79 ArbGG i. V. m. § 547 Nr. 1 ZPO und eröffnet nach Rechtskraft des Urteils die Nichtigkeitsklage gemäß § 79 ArbGG i. V. m. § 579 Abs. 1 Nr. 1 ZPO, doch ist hier die Klage zum einen erst begründet, wenn der Besetzungsfehler willkürlich verursacht wurde,³²⁰

³¹⁶ Musielak/ZPO-Voit, § 1034 Rn. 1; *Kornblum*, in: NJW 1987, 1105 (1107); BGH, *Urt. v. 15.5.1986 - III ZR 192/84*, NJW 1986, 3027 (3028); ähnlich *Habscheid*, in: JZ 1971, 233.

³¹⁷ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 102 Rn. 17; Dersch/Volkmar, § 103 Rn. 3; Düwell-*Voßkübler*, § 103 Rn. 5 f.; zweifelnd, im Ergebnis aber ebenso Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 5.

³¹⁸ Diese Möglichkeit folgt daraus, dass bei der Vollstreckbarerklärung nach § 109 ArbGG keine Überprüfung der Schiedsvereinbarung erfolgt.

³¹⁹ Dietz/Nikisch, § 103 Rn. 5; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 103 Rn. 3; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 5; vgl. auch BGH, *Urt. v. 5.5.1986 - III ZR 235/84*, NJW 1986, 3079 (3080).

³²⁰ Schwab/Weth-*Liebscher*, § 16 Rn. 65; Zöller-*Heßler*, § 547 Rn. 2a; vgl. auch BVerfG, *Beschl. v. 13. 10. 1970 - 2 BvR 618/68*, NJW 1970, 2155.

zum anderen ist er nur auf entsprechende Verfahrensrüge hin zu berücksichtigen³²¹. Dies entspricht dem Ergebnis einer Aufhebungsklage nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG, in deren Zusammenhang die Kausalität zwischen angefochtenem Schiedsspruch und Gesetzesverletzung ebenso wie im Fall des falsch besetzten gerichtlichen Spruchkörpers unwiderleglich zu vermuten ist, da die Schwere des Verstoßes die Aufhebung des Schiedsspruchs als unerlässlich erscheinen lässt.³²²

Das Entfallen der Schiedseinrede nach § 102 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG mit anschließender arbeitsgerichtlicher Entscheidungskompetenz hingegen könnte unter dem Blickwinkel der Einzelschiedsvereinbarung und des damit einhergehenden Auseinanderfallens von Schiedsvertrags- und -prozesspartei, welches dem Einzelnen die Möglichkeit nimmt, Unabhängigkeit und Neutralität des Schiedsgerichts kraft eigener Machtvollkommenheit sicherzustellen und ihn statt dessen von der Rechtmäßigkeit des Verhaltens der Tarifvertragspartner abhängig macht, als gerechtfertigt erscheinen. Zur Etablierung der Gleichwertigkeit staatlicher und privater Rechtsprechung auf arbeitsrechtlichem Gebiet bedürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer daher größtmöglichen gesetzlichen Schutzes, welcher bereits im Vorfeld die Tarifvertragspartner dazu anhält, bei der Besetzung der Schiedsrichterbank die Parität zu achten und so das Vertrauen in die Schiedsgerichtsbarkeit stärkt.

Eine neutral und unabhängig besetzte Richterbank könnte sich indessen auch durch staatsgerichtliche Ersatzbestellung erzielen lassen. Im zivilrechtlichen Schiedsverfahren greift bei jedweder Bevorzugung § 1034 Abs. 2 ZPO³²³ und garantiert dadurch bereits vor Beginn des Schiedsverfahrens präventiv die Gleichbehandlung der Parteien, ohne dass eine das Übergewicht einer Partei zur Folge habende Vereinbarung sofort den Weg zum Staatsgericht eröffnet.³²⁴ Durch die Rügeobliegenheit des Benachteiligten besteht allein die Gefahr, dass der Antrag an das Gericht aus Mangel an Initiativenergie nicht rechtzeitig gestellt wird.

Nicht in Betracht kommt es, gänzlich auf eine Sicherung der Parität in der Phase vor Ergehen des Schiedsspruchs zu verzichten und die Rechtsbehelfsmöglichkeiten allein auf die

³²¹ MusielakZPO-Ball, § 547 Rn. 6; Schwab/Weth-Liebscher, § 16 Rn. 65; BGH, *Beschl. v. 26.3.1986 - III ZR 114/85*, NJW 1986, 2115; *Urt. v. 20.6.1991 - VII ZR 11/91*, NJW 1992, 512; *Beschl. v. 9.6.1993 - BLw 61/92*, NJW-RR 1993, 1339.

³²² Zum absoluten Revisionsgrund des § 547 Nr. 1 ZPO: MusielakZPO-Ball, § 547 Rn. 1; Anders/Gehle-Nober, § 547 Rn. 5ff.

³²³ So MüKoZPO-Münch, § 1034 Rn. 6; *Kornblum*, in: ZRP 1995, 331 (333 f.).

³²⁴ Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 2.

Aufhebungsklage zu beschränken.³²⁵ Dies entspricht zwar der Konzeption bei fehlerhaft besetzter staatlicher Richterbank, doch ist es den Parteien nicht zumutbar, das Schiedsverfahren erst abwarten und den Schiedsspruch anfechten zu müssen, um sodann denselben Streit vor dem Arbeitsgericht zu führen.

Im Gegensatz zur Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Schiedsvereinbarung bietet die Ersatzschiedsrichterbestellung dem Gericht die Möglichkeit, zur Herstellung der Parität einen Schiedsrichter auszuwechseln, das gesamte Schiedsgericht neu zu konstituieren oder auch ein Verfahren festzulegen, nach dem die Parteien des Schiedsvertrags einzelne oder alle Schiedsrichter neu bestimmen. Auch Kombinationen sind möglich, d. h. das Arbeitsgericht kann beispielsweise den Obmann ernennen, den Parteien aber die Bestimmung der Beisitzer überlassen. Das Gericht sollte sich aber auch darum bemühen, dass die Parteien eine Einigung bezüglich der Zusammensetzung des Schiedsgerichts erzielen.³²⁶

Eine Frist, welche zum Zweck frühzeitigen Tätigwerdens als notwendig zu erachten ist,³²⁷ kann jedoch, da es um die Sicherung der neutralen Zusammensetzung des Schiedsgerichts geht, nur eine Notfrist³²⁸ sein. Eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand wäre möglich, darüber hinaus verbliebe die Möglichkeit, den im Hinblick auf die Parität überzähligen Schiedsrichter abzulehnen. Eine solche Frist ist dabei so zu bemessen, dass es der Partei erlaubt ist, die konkrete Zusammensetzung des Schiedsgerichts abzuwarten, bevor sie den Antrag stellt. Naheliegend ist es dabei, in Anlehnung an § 1034 Abs. 2 S. 2 ZPO eine Zweiwochenfrist zu etablieren, welche ab dem Zeitpunkt, in dem die konkrete Zusammensetzung des Schiedsgerichts bekannt wird, zu laufen beginnt.

Da in der Regel Gewerkschaft und Arbeitgeberverband die Schiedsrichter bestimmen, muss das Ernennungsrecht um Rechtssicherheit für die betroffenen Schiedsparteien zu schaffen in dem Moment enden, in welchem der Antrag auf gerichtliche Entscheidung gestellt ist; ein Schwebezustand bis zur gerichtlichen Entscheidung ist allenfalls dann gerechtfertigt, wenn Schiedsvertrags- und -prozessparteien identisch sind und die bindende Ernennung vom Zugang der Bestellungsmitteilung abhängt.³²⁹ Konkret bedeutet dies, dass grundsätzlich nur

³²⁵ Ebenso Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 2 für die Rügeobliegenheit des § 1034 Abs. 2 ZPO.

³²⁶ So Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 9.

³²⁷ So zur ZPO-Regelung Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 2.

³²⁸ Frist des § 1034 ZPO als Notfrist, Stein/Jonas-Schlosser, § 1034 Rn. 7; a. A. Mönnikes, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 31 (Präklusionsvorschrift).

³²⁹ Der Zeitpunkt des Verlusts des Ernennungsrechts ist im zivilrechtlichen Schiedsverfahren streitig. Wie hier Schwab/Walter, Kap. 10 Rn. 21; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 566; Zöller-Geimer, § 1035 Rn. 15 (Nachholbarkeit der Schiedsrichterbestellung bis das Gericht ersatzweise tätig wird). Teilweise a.

bei Gesamtschiedsvereinbarungen eine Ernennung durch die Schiedsparteien bis zur Entscheidung des Gerichts möglich wäre, während im Übrigen das Ernennungsrecht mit dem Antrag auf gerichtliche Ernennung enden würde. Unabhängig davon kann und sollte das Gericht dem Willen der Tarifvertragsparteien nachkommen, indem es den zu spät bestellten Schiedsrichter ernennt,³³⁰ sofern dessen Neutralität sichergestellt und im Anschluss der Parität entsprochen ist. Um zu vermeiden, dass der Staat für eine letztlich sinnlose, ins Leere gehende Entscheidung in Anspruch genommen wird, hat das Staatsgericht inzident zu überprüfen, ob der Gegenstand der Schiedsklage in den Anwendungsbereich der Schiedsvereinbarung fällt.³³¹

Zur Vermeidung von Verschleppungstaktiken ist es des Weiteren angezeigt, es in das Ermessen des Schiedsgerichts zu stellen, ob das Schiedsverfahren fortgesetzt wird und unter Umständen sogar ein Schiedsspruch gefällt wird.

III. Anforderungen an die Person des Schiedsrichters

Nur das sachlich unabhängig entscheidende Schiedsgericht kann eine rechtlich zulässige Alternative zur staatlichen Gerichtsbarkeit sein.³³² Das Spannungsverhältnis zwischen erwünschter Nähe zum Streitfall, Vertrautheit der Schiedsrichter mit den entscheidungserheblichen Fragen und Sachverstand auf der einen und der wachsenden Gefahr der Parteilichkeit auf der anderen Seite aufzulösen, ist Aufgabe des Ablehnungsrechts als Gegenstück zur Freiheit der Schiedsrichterauswahl. Der Maßstab ist jeweils objektiv, d. h. das Misstrauen gegen die Unparteilichkeit des Schiedsrichters begründet nur dann die Ablehnung, wenn die ablehnende Partei von ihrem Standpunkt aus bei besonnener, vernünftiger Wertung Anlass hat, eine unsachliche Einstellung des Richters zu befürchten.³³³

A. Anders/Gehle-Anders, § 1035 Rn. 10 (Ende des Bestellungsrechts mit Antrag auf Ersatzbestellung). A. A.: Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 32; Handtke, in: SchiedsVZ 2003, 269 (171); Kröll, in: NJW 2005, 194 (196) (Verlust des Ernennungsrechts mit Fristablauf); BayObLG, Beschl. v. 16.1.2002 – 4 Z SchH 9/01, NJW-RR 2002, 933 (934); OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 – 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 235 (236).

³³⁰ Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 32.

³³¹ Vgl. Zöller-Geimer, § 1034 Rn. 2; Kröll, in: NJW 2005, 194 (196); siehe auch OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 235 (236), wo die Ersatzschiedsrichterbestellung aus diesem Grund scheiterte.

³³² So Stein/Jonas-Schlosser, § 1036 Rn. 30; Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, S. 239.

³³³ Zöller-Vollkommer, § 42 Rn. 9; MusielakZPO-Heinrich, § 42 Rn. 5; Stein/Jonas-Bork, § 42 Rn. 2; Kröll, in: ZJP 116 (2003), 195; Mankowski, in: SchiedsVZ 2004, 304 (308); BVerfG, Urt. v. 15.3.1984 - 1 BvR 200/84, AP § 42 ZPO Nr. 7; BVerfG, Beschl. v. 16.2.1995 - 2 BvR 1852/94, NJW 1995, 1277; LAG Frankfurt, Beschl. v. 23.4.1963

1. Rechtslage

Die Regelungen der Zivilprozessordnung bieten durch Normierung der Ablehnungsgründe in § 1036 ZPO und des dazugehörigen Verfahrens in § 1037 ZPO im Vergleich zu § 103 Abs. 2 ArbGG ein eigenes Ablehnungsrecht, während das Arbeitsgerichtsgesetz in § 103 Abs. 2 lediglich auf die für die Ablehnung des Staatsrichters einschlägigen Rechtsgrundlagen verweist.

Für das Schiedsverfahrensrecht der Zivilprozessordnung sind keine Ausschließungsgründe normiert, § 41 ZPO findet auch als Folge des Erfordernisses überparteilicher Rechtspflege keine analoge Anwendung im Schiedsverfahren.³³⁴ Dafür existiert in §§ 1036, 1037 ZPO mit der Generalklausel des § 1036 Abs. 2 S. 1 ZPO ein jedwede Fallgestaltung zu erfassen beanspruchender materieller Ablehnungsgrund, welcher von der Offenbarungspflicht der Schiedsrichter in § 1036 Abs. 1 ZPO flankiert und verfahrensrechtlich in § 1037 ZPO verankert wird.

Der Schiedsrichter im zivilrechtlichen Schiedsverfahren kann gemäß § 1036 Abs. 2 S. 1 ZPO bei Zweifeln an seiner Unparteilichkeit oder Unabhängigkeit³³⁵ sowie für den Fall seiner Untauglichkeit im Hinblick auf die parteiautonom vereinbarten Voraussetzungen abgelehnt werden. Ein Verweis auf §§ 41, 42 ZPO findet sich nicht, doch ist davon auszugehen, dass deren Tatbestände in der Regel geeignet sind, Zweifel im Sinne des § 1036 Abs. 2 S. 1, 1. Alt. ZPO zu begründen, sofern die in Rede stehende intensive Verbundenheit des Schiedsrichters mit seiner Partei unbekannt war.³³⁶

Die Offenbarungspflicht des Schiedsrichters gemäß § 1036 Abs. 1 ZPO ist auf Umstände beschränkt, welche tatsächlich im obigen Sinne zu einer Schiedsrichterablehnung führen

- 5 SHa 11/62, AP § 49 ArbGG 1953 Nr. 5; OLG Naumburg, *Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03*, SchiedsVZ 2003, 134 (136).

³³⁴ So die h. M., siehe dazu Schwab/Walter, Kap. 9 Rn. 5; Stein/Jonas-Schlosser, § 1036 Rn. 13; Kornblum, Probleme der schiedsrichterlichen Unabhängigkeit, S. 70 (jedoch für eine Gesetzeskorrektur, S. 126); RG, Urt. v. 15.6.1899 - VI 120/99, RGZ 44, 391 (492 f.); anders - allerdings zum alten Schiedsverfahrensrecht - Henn, in: BB-Beil. Nr. 17/1993, 13 (15) („Unterschied an sich nicht gerechtfertigt“).

³³⁵ Einzelfallbeispiele bei Mankowski, in: SchiedsVZ 2004, 304 (308 ff.); Lachmann, in: FS-Geimer, 513 (518 ff.) (jeweils m. w. N.).

³³⁶ Zöller-Geimer, § 1036 Rn. 10; Anders/Gehle-Anders, § 1036 Rn. 3 f.; Stein/Jonas-Schlosser, § 1036 Rn. 25; MusielakZPO-Voit, § 1036 Rn. 4; Schwab/Walter, Kap. 14 Rn. 6; Kröll, in: NJW 2005, 194 (195); OLG Hamburg, *Beschl. v. 11.3.2003 - 6 Sch H 3/02*, OLGR 2004, 359 (360); OLG Naumburg, *Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03*, SchiedsVZ 2003, 134 (136 f.).

könnten; ihre Erfüllung meint jedoch nicht automatisch, dass ein Ablehnungsrecht besteht.³³⁷ Der Schiedsrichter ist dabei gehalten, eigene Nachforschungen zu betreiben,³³⁸ da die unterbliebene Aufklärung der betroffenen Partei die Geltendmachung eines etwaigen Ablehnungsgrundes schlechthin unmöglich macht und somit eine Verletzung der Offenbarungspflicht grundsätzlich geeignet ist, die Besorgnis der Befangenheit zu begründen³³⁹.

Nach § 1037 Abs. 1 ZPO steht es den Parteien frei, ein eigenes Ablehnungsverfahren zu vereinbaren, indem sie beispielsweise Dritten die Entscheidung überlassen.

Ist ein solches nicht vorgesehen, entscheidet gemäß § 1037 Abs. 2 ZPO das gesamte Schiedsgericht unter Einschluss des abgelehnten Schiedsrichters³⁴⁰ über das Ablehnungsgesuch, sofern der betroffene Schiedsrichter nicht zurücktritt oder die andere Partei der Ablehnung zustimmt. Der Antrag hat dabei schriftlich im Sinne des § 126 BGB und binnen zwei Wochen ab Kenntnis³⁴¹ der Zusammensetzung beziehungsweise der die Befangenheit begründenden Umstände zu erfolgen.

Erst dann, wenn ein Ablehnungsgesuch nach § 1037 Abs. 1 oder Abs. 2 ZPO erfolglos bleibt, entscheidet gemäß § 1037 Abs. 3 ZPO i. V. m. §§ 1062 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, 1065 Abs. 1 S. 2 ZPO subsidiär das Oberlandesgericht in einem unanfechtbaren Beschluss.³⁴² Die Frist beträgt

³³⁷ Im Ergebnis folgt bereits aus Art. 3 Abs. 1 GG das Erfordernis restriktiver Interpretation der schiedsrichterlichen Offenbarungspflicht. Dazu Zöller-Geimer, § 1036 Rn. 9; Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 39; in diese Richtung auch Stein/Jonas-Schlosser, § 1036 Rn. 35; für eine weitgehende Offenbarungspflicht Kröll/Mallmann, in: SchiedsVZ 2003, 139 (140); Kröll, in: ZJP 116 (2003), 195 (200); Lachmann, in: FS-Geimer, 513.

³³⁸ Sog. „conflict check“, Schwab/Walter, Kap. 14 Rn. 1; MüKoZPO-Münch, § 1036 Rn. 9ff.

³³⁹ Kröll/Mallmann, SchiedsVZ 2003, 139 (140); Raeschke-Kessler/Berger, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, Rn. 480; Weigel, in: MDR 1999, 1360; OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 134 (137).

³⁴⁰ Zöller-Geimer, § 1037 Rn. 2; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 630; Anders/Gehle-Anders, § 1037 Rn. 4; Stein/Jonas-Schlosser, § 1037 Rn. 4; MüKoZPO-Münch, § 1037 Rn. 20. Der von Thomas/Putzo-Thomas/Reichhold, 26. Aufl., § 1037 Rn. 4 aus § 1037 Abs. 3 S. 2 a. E. ZPO gezogene Umkehrschluss ist demgegenüber verfehlt - die dort erfolgende Klarstellung ändert nichts daran, dass die Entscheidung nach § 1037 Abs. 2 ZPO von dem *gesamten* Schiedsgericht zu fällen ist, welches auch den Abgelehnten miteinschließt (arg. ex § 1052 Abs. 1 ZPO) - ohne nähere Begründung aufgegeben in der 27. Aufl., Thomas/Putzo-Reichhold, § 1038 Rn. 4.

³⁴¹ Kennenmüssen genügt nach allgemeiner Meinung hier nicht, siehe Stein/Jonas-Schlosser, § 1037 Rn. 2; Kröll, in: ZJP 116 (2003), 195 (2002); MüKoZPO-Münch, § 1037 Rn. 12.

³⁴² Schwab/Walter, Kap. 14 Rn. 24; Stein/Jonas-Schlosser, § 1037 Rn. 7.

einen Monat ab Kenntnis des Antragsstellers von der ablehnenden Entscheidung des Schiedsgerichts oder des Dritten.

Wurde erfolglos von der Möglichkeit des § 1037 Abs. 3 ZPO Gebrauch gemacht, besteht infolge materieller Rechtskraft³⁴³ keine Möglichkeit mehr, Ablehnungsgründe im Vollstreckbarerklärungs- oder Aufhebungsverfahren geltend zu machen. Sofern nicht ein besonders schwerwiegender und eindeutiger Fall von Parteilichkeit und/oder Abhängigkeit gegeben ist, welcher erst nach Erlass des Schiedsspruchs bekannt wurde,³⁴⁴ ist im Interesse einer raschen Klärung der Befangenheitsfrage das Ablehnungsgesuch grundsätzlich präkludiert, wenn der Antrag nach § 1037 Abs. 3 ZPO bis zur Schiedsentscheidung nicht gestellt wurde.³⁴⁵

Während des staatsgerichtlichen Verfahrens kann das Schiedsgericht das Verfahren aussetzen oder es gemäß § 1037 Abs. 3 S. 2 ZPO fortführen und einen Schiedsspruch fällen, welcher allerdings aufhebbar nach § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. d), Nr. 2 lit. b) ZPO ist, sofern der Ablehnungsgrund vom Staatsgericht anerkannt wird.³⁴⁶

Kommen Schiedsgericht, Dritter oder Staatsgericht zu dem Ergebnis, dass das Ablehnungsgesuch begründet ist, erfolgt eine Ersatzschiedsrichterbestellung nach Maßgabe des § 1039 ZPO.³⁴⁷

§ 103 Abs. 1 ArbGG stellt Anforderungen an die Person des in Arbeitsachen tätigen Schiedsrichters, welche bei ihrem Fehlen zum Ausschluss führen, während § 103 Abs. 2 ArbGG die Ablehnung von Schiedsrichtern normiert.

³⁴³ Siehe §§ 1065 Abs. 2 S. 1 ZPO i. V. m. § 1062 Abs. 1 ZPO.

³⁴⁴ Zöller-Geimer, § 1037 Rn. 7; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 627; MusielakZPO-Voit, § 1037 Rn. 6; Anders/Gehle-Anders, § 1037 Rn. 7; Stein/Jonas-Schlosser, § 1036 Rn. 28 mit § 1037 Rn. 3; MüKoZPO-Münch, § 1037 Rn. 30.

³⁴⁵ Möglich bleibt § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. d) ZPO. Zöller-Geimer, § 1037 Rn. 6; Stein/Jonas-Schlosser, § 1037 Rn. 3; Hausmann, in: FS-Stoll, 593 (603); Kröll, in: ZZP 116 (2003), 195 (212 f.); Mankowski, in: SchiedsVZ 2004, 304 (306); BGH, Urt. v. 1.2.2001 - III ZR 332/99, NJW-RR 2001, 1059 (1060) (Ein ausländischer Schiedsspruch verstößt nicht gegen den ordre public, wenn die Befangenheit [...] vor einem staatlichen Gericht geltend gemacht werden konnte.).

³⁴⁶ Schwab/Walter, Kap. 14 Rn. 26; Anders/Gehle-Anders, § 1037 Rn. 5; MusielakZPO-Voit, § 1037 Rn. 7 mit Rn. 5; Henn, in: BB-Beil. Nr. 17/1993, 15 (18); a. A. Glossner/Bredow/Bühler, Das Schiedsgericht in der Praxis, Rn. 238 (ab Anbringung des Ablehnungsgesuchs). Vgl. auch BG, Urt. v. 10.6.2003 - 4P. 263/2002, SchiedsVZ 2004, 47.

³⁴⁷ Eingehender zur Ersatzbestellung eines Schiedsrichters unter D.II (S. 69 ff.).

Personen, die infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzen, dürfen dem Schiedsgericht gemäß § 103 Abs. 1 S. 2 ArbGG nicht angehören. Sofern also nach Maßgabe des § 45 Abs. 1 oder Abs. 2 StGB die Ämterfähigkeit durch strafgerichtliches Urteil aberkannt wurde, ist die dennoch vorgenommene Ernennung unwirksam. Dies hat zur Folge, dass unter den Voraussetzungen des § 102 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 ArbGG die Einrede des Schiedsvertrags entfällt und ein dennoch ergangener Schiedsspruch aufhebbar nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG ist.

Abgelehnt werden kann ein Schiedsrichter gemäß § 103 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 41 f. ZPO unter denselben Voraussetzungen wie der Staatsrichter, d. h. sowohl für die Fälle, in denen § 41 ZPO die Person als Richter kraft Gesetzes ausschließt, als auch für diejenigen, in welchen § 42 ZPO die Ablehnung aufgrund Besorgnis der Befangenheit ermöglicht.³⁴⁸

Die Ablehnung kann sowohl dem Schiedsgericht als auch dem Arbeitsgericht gegenüber erklärt werden, die - nach § 103 Abs. 3 S. 5 ArbGG unanfechtbare und gemäß § 2 Abs. 2 GKG kostenlose - Entscheidung über das Ablehnungsgesuch obliegt jedoch gemäß § 103 Abs. 3 S. 1 ArbGG exklusiv derjenigen Kammer des Arbeitsgerichts,³⁴⁹ welche ohne die Schiedsabrede für den Anspruch zuständig wäre. Die Bindung des Schiedsgerichts an den Beschluss des Arbeitsgerichts verhindert, dass dieses bei einer als unbegründet erklärten Ablehnung eine andere Person zum Schiedsrichter ernennen kann.

Die Mitwirkung eines wirksam abgelehnten Schiedsrichters begründet die Aufhebungsklage nach § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, sofern nicht beide Parteien in voller Kenntnis das Schiedsverfahren in dieser Besetzung weiterhin betreiben und damit das Recht hierauf verwirkt haben.³⁵⁰

Aus dem Verweis des § 103 Abs. 2 ArbGG folgt, dass der fragliche Schiedsrichter nur unaufschiebbare Handlungen vor der Entscheidung über seine Ablehnung vornehmen darf,

³⁴⁸ Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 11; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 103 Rn. 5; Düwell-Voßkühler, § 103 Rn. 10; Dietz/Nikisch, § 103 Rn. 14; BAG, Urt. v. 27.5.1970 - 5 AZR 425/69, NJW 1970, 1702 (Ausschließungsgründe des § 41 ZPO wirken nur als Ablehnungsgründe).

³⁴⁹ Eine nur dem Schiedsgericht gegenüber erklärte Ablehnung enthält konkludent den Auftrag, das Ablehnungsgesuch an das Arbeitsgericht weiterzuleiten; Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 12; Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 24.

³⁵⁰ Ebenso Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 28; a. A. Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1032 a. F. Rn. 44 (keine Heilung des Mangels durch vorbehaltlose Einlassung auf das Verfahren) - allerdings Widerspruch zu Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1032 a. F. Rn. 47 (Unterwerfung unter ein in einem unzulässigen Verfahren ergangenen Spruch durch nachträgliche Einigung möglich).

sodass folglich das Schiedsverfahren so lange zu unterbrechen ist, bis das Arbeitsgericht entscheidet.³⁵¹ Erst nach Zurückweisung der Ablehnung kann es das Verfahren fortsetzen und einen Schiedsspruch fällen, der nicht der Gefahr der Aufhebung nach § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG unterliegt; denn nur für den Fall, dass beide Parteien mitwirken und die Ablehnung vom Arbeitsgericht als unbegründet erklärt wird, beruht ein voreilig gefällter Schiedsspruch nicht auf einem unzulässigen Verfahren.³⁵²

War das Ablehnungsgesuch erfolgreich, ist der abgelehnte Schiedsrichter binnen der von § 102 Abs. 2 Nr. 1 beziehungsweise Nr. 2 ArbGG verlangten Frist zu ersetzen, indem nach denjenigen Regelungen nachbenannt wird, welche nach dem Parteiwillen auch auf den zu ersetzenden Schiedsrichter anzuwenden waren, oder indem ein schon in der Schiedsabrede festgelegter Ersatzschiedsrichter nachrückt. Ist eine Ersatzbestellung nicht möglich oder verstreicht die Frist ungenutzt, ist Unmöglichkeit des Schiedsspruchs und Zuständigkeitsbegründung zugunsten des Arbeitsgerichts gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG die Folge.³⁵³

Das arbeitsgerichtliche Ablehnungsrecht erscheint daher unvollständig, sodass zu klären ist, ob und inwieweit Besonderheiten des Schiedsverfahrensrechts auch in Arbeitssachen eine Exklusivregelung sinnvoll oder gar erforderlich machen.

2. Offenbarungspflicht?

Die Pflicht der Schiedsrichter, Umstände, welche die Besorgnis der Befangenheit begründen können, offen zu legen, besteht im Zivilrecht kraft Gesetzes gemäß § 1036 Abs. 2 S. 1 ZPO, im Arbeitsrecht folgt sie aus der allgemeinen Prozessförderungspflicht.³⁵⁴ Daraus, dass Schiedsrichter etwa durch geschäftliche Kontakte einer besonderen Befangenheitsgefahr unterliegen und zudem gerade im Hinblick auf den konkreten Streit ausgewählt und den Parteien nicht wie der Staatsrichter vorgegeben werden, ergibt sich die besondere Bedeutung einer Offenbarungspflicht für das Schiedsverfahren, sodass sich ihre gesetzliche Normierung auch für das Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen als sinnvoll erweisen könnte.

³⁵¹ So Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 16; Hauck/Helmi-*Hauck/Biebl*, § 103 Rn. 6; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 103 Rn. 15; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 103 Rn. 27; a. A. Stein/Jonas-*Schlosser*, 21. Aufl., § 1037 a. F. Rn. 7.

³⁵² Schwab/Walter, Kap. 38 Rn. 16.

³⁵³ Hauck/Helmi-*Hauck/Biebl*, § 103 Rn. 6; GMP-*Germelmann*, § 103 Rn. 23; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 17; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 103 Rn. 16; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 103 Rn. 28.

³⁵⁴ Für zivilrechtliche Schiedsverfahren bejaht dies Stein/Jonas-*Schlosser*, 21. Aufl., § 1032 a. F. Rn. 32a.

Positiv herauszustellen ist dabei zunächst, dass durch eine Aufklärungspflicht seitens der Schiedsrichter schon in einem sehr frühen Verfahrensstadium Bedenken gegen die Neutralität der Schiedsrichter geklärt und so spätere Verzögerungen - gegebenenfalls sogar die Aufhebung des Schiedsspruchs - vermieden werden können,³⁵⁵ während zugleich das Vertrauen der Prozessparteien einer Individualarbeitsstreitigkeit in ihre durch die Tarifvertragspartner ernannten Schiedsrichter gestärkt wird. Praktisch relevant wird die Offenbarung eines potentiellen Befangenheitsgrundes dann, wenn die Parteien den betroffenen Schiedsrichter bewusst beibehalten und sich somit aufgrund eines *venire contra factum proprium* des konkreten Befangenheitsgrundes im Aufhebungsverfahren begeben. Eine gesetzliche Normierung kann diesem insoweit zuträglich sein, als dass der Schiedsspruch notfalls als auf einem unzulässigen Verfahren beruhend angesehen werden kann, sofern die Aufklärung unterblieben ist,³⁵⁶ wodurch der Schiedsrichter im Interesse „seiner“ Partei bemüht sein wird, der Offenbarungspflicht nachzukommen.

Problematisch ist indessen, dass leicht der Eindruck entsteht, die Unabhängigkeit des Schiedsrichters sei tatsächlich gefährdet, wenn er schon selbst bestimmte Dinge für mitteilenswert erachtet, was dann wiederum die Gefahr der Verfahrensverzögerung durch fadenscheinige Ablehnungsverfahren mit sich bringt.³⁵⁷ Das Risiko des Bekanntwerdens der Ablehnungsgründe erst nach Verfahrensablauf und die damit einhergehende Wiederholung des Verfahrens beziehungsweise Aufhebung des Schiedsspruchs bei einem Verzicht auf eine Offenbarungspflicht wiegen jedoch weitaus schwerer.

Die Entscheidung muss daher auch für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren zugunsten einer im Arbeitsgerichtsgesetz verankerten Ermächtigungsgrundlage für die Offenbarungspflicht des Schiedsrichters ausfallen, da die Parteien so direkt mit Tatsachenmaterial versorgt werden und somit die Beweisführung im eigentlichen Ablehnungsverfahren erleichtert wird. Die Kombination von präventiver Offenbarung und repressiver Ablehnung betont dabei die friedlich-einvernehmliche Lösung und dient damit vor allem der Verfahrensbeschleunigung.

Dies erweist sich vor allem dann als vorteilhaft, wenn Schiedsvertrags- und Streitparteien auseinanderfallen und somit keine Vertrauenslegitimation gegeben ist.

³⁵⁵ Ebenso MusielakZPO-Voit, § 1036 Rn. 1; Zerbe, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 180; ähnlich *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 68; Lotz, in: AnwBl 2002, 202 (204).

³⁵⁶ Schwab/Walter, Kap. 14 Rn. 1 mit Kap. 24 Rn. 20.

³⁵⁷ Kröll, in: ZZP 116 (2003), 195 (199) (Umfang der Offenbarungspflicht).

3. Umfassendes Ablehnungsrecht anstelle gesetzlichen Ausschlusses?

Nur das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren stellt in § 103 Abs. 1 S. 2 ArbGG Voraussetzungen für die Person des Schiedsrichters auf, deren Fehlen die Unwirksamkeit der Ernennung zur Folge hat. Demgegenüber kennt die Zivilprozessordnung lediglich die Möglichkeit parteiantragsgebundener Ablehnung, sodass sich die Frage nach der Notwendigkeit des derzeit existenten oder weiterer, noch zu schaffender, Ausschlussgründe stellt.

Festzuhalten ist dabei zunächst, dass § 103 Abs. 1 S. 2 ArbGG als wenig praktikabel erscheint: Die Frage, jemandem die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter aberkannt wurde, beantwortet grundsätzlich der Bundeszentralregisterauszug. Da es an einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage fehlt, kann von den potentiellen Schiedsrichtern indessen nicht verlangt werden, unaufgefordert vor ihrer Bestellung ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.³⁵⁸ Lösen kann dieses Problem die Schaffung einer Norm, welche den angefragten Kandidaten auf den bloßen Antrag der Partei hin, ob er bereit sei, das Schiedsrichteramt zu übernehmen, zur Aufklärung verpflichtet.³⁵⁹

Die Vorschrift des § 103 Abs. 1 S. 2 ArbGG in ihrer derzeitigen Fassung aufrechtzuerhalten, erscheint nicht gerechtfertigt; sinnvoller ist es, eine Ermächtigungsgrundlage für eine Offenbarungspflicht der Schiedsrichter zu schaffen und es Schiedsvertrags- und Prozessparteien anheim zu stellen, ob sie den Kandidaten trotz seiner strafrechtlichen Verfehlungen als eines Schiedsrichters würdig erachten und ihm das nötige Vertrauen entgegen bringen oder von ihrem Ablehnungsrecht Gebrauch machen.

4. Eigenes Ablehnungsrecht?

Nur ein umfassendes Ablehnungsrecht ist geeignet, die Neutralität des Schiedsgerichts sicher zu stellen. Während § 103 Abs. 2 ArbGG hinsichtlich der materiellen Ablehnungsgründe auf §§ 41, 42 ZPO verweist, normiert die Generalklausel des § 1036 Abs. 2 S. 1 ZPO im Schiedsverfahrensrecht selbst die Tatbestandsvoraussetzungen. Der Sache nach gilt jedoch auch im zivilrechtlichen Schiedsverfahren generell das Recht der Richterablehnung, ist doch der Verzicht auf den Verweis in die §§ 41 ff. ZPO allein im Interesse ausländischer Benutzer

³⁵⁸ So Schwab/Weth-Zimmerling, § 103 Rn. 11; für eine weitgehende Offenbarungspflicht Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 620 ff.

³⁵⁹ Zur Offenbarungspflicht bezüglich etwaiger Befangenheitsgründe siehe oben, D.III.2 (S. 89).

erfolgt.³⁶⁰ Ob auch das Arbeitsgerichtsgesetz hierauf verzichten und stattdessen das Ablehnungsrecht selbstständig normieren sollte, erscheint daher eher fraglich.

Die Richterablehnungsvorschriften passen jedoch ungeachtet des soeben Gesagten deswegen nicht so ganz, weil nach dem gesetzlichen Normalfall des § 103 Abs. 1 S. 1 ArbGG jede Partei ihren Richter bestellt, während der staatliche Richter den Anforderungen des „gesetzlichen Richters“ zu genügen und von daher von vornherein abstrakt festzustehen hat. Realistisch betrachtet verfügt daher kein parteiernanntes Schiedsgericht über das für Staatsrichter erwünschte Maß absoluter Objektivität³⁶¹. Eine pauschale Übertragung der zu § 42 ZPO entwickelten Grundsätze hätte daher zur Folge, dass jeder parteiernannte Schiedsrichter abgelehnt werden könnte. Darüber hinaus erfordern die Eigentümlichkeiten des Schiedswesens eine gegenüber der Staatsgerichtsbarkeit differenzierte Betrachtung, soweit es um den Grundsatz der Überparteilichkeit der Rechtspflege geht: Die durch die Parteiernennung bedingte Nähe zwischen Partei und Schiedsgericht hat zur Folge, dass der Aspekt des Parteischutzes bei der Bemessung des Neutralitätsmaßstabs deutlicher hervortreten hat, während öffentliche Interessen geringer wiegen.³⁶² Ob dies dann im Ergebnis eine gegenüber dem Staatsrichter strengere³⁶³ oder mildere³⁶⁴ Bewertung von Unparteilichkeit und Unabhängigkeit meint, ist einzelfallabhängig und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Schiedsverfahrensrechts und der divergierenden Schiedsvertrags- und Streitparteien zu beurteilen.

³⁶⁰ BT-DrS. 13/5274, S. 40 re. Sp.; weitere Nachweise in Fn. 336.

³⁶¹ *Glossner/Bredow/Bühler*, Das Schiedsgericht in der Praxis, Rn. 223; *Baur*, Neuere Probleme der privaten Schiedsgerichtsbarkeit, S. 10; *Henn*, in: BB-Beil. Nr. 17/1993, 13 (13 f. und 17); ähnlich auch *Mönnikes*, Reform des Schiedsverfahrensrechts, S. 64; *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 179; sowie *Smid*, in: DZWir 1995, 441 (443).

³⁶² Vgl. dazu BGH, Urt. v. 3.7.1975 - III ZR 78/73, BGHZ 65, 59 (64) (noch davon ausgehend, dass das Prinzip der Unparteilichkeit und Unabhängigkeit dem Schutz der Parteien, nicht aber öffentlichen Interessen zu dienen bestimmt sei); BGH, Urt. v. 15.5.1986 - III ZR 192/84, JZ 1987, 155 mit zust. Anm. *Walter* (Neutralität als elementarer Grundsatz rechtsprechender Gewalt, der auch im öffentlichen Interesse liegt); siehe auch *Kröll*, in: SchiedsVZ 2003, 139; *Zuleger*, Die UNCITRAL-Schiedsregeln - 35 Jahre nach ihrer Schaffung, S. 77; differenzierend nach „Parteischiedsrichter“ und „neutralem Schiedsrichter“ *Nöcker*, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 96.

³⁶³ So OLG Hamburg, Beschl. v. 11.3.2003 - 6 Sch H 3/02, OLGR 2004, 359. Ebenso noch zum alten Recht: *Stein/Jonas-Schlosser*, 21. Aufl., § 1032 a. F. Rn. 27; *Henn*, in: BB-Beil. Nr. 17/1993, 13 (15) (§ 42 ZPO ist weit auszulegen); *Schütze/Tscherning/Wais*, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 274 (weitherzig).

³⁶⁴ *Mankowski*, in: SchiedsVZ 2004, 304 (307); *Zöller-Geimer*, § 1036 Rn. 1; OLG Naumburg, Beschl. v. 19.5.2003 - 10 SchH 01/03, SchiedsVZ 2003, 134 (136); a. A. *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1036 Rn. 2 (keine abgestufte Unparteilichkeit), OLG Bremen, Beschl. v. 24.5.2006 – 2 Sch 2/06, NJW-RR 2007, 968 (968 aE f.).

Der Wortlaut des § 103 Abs. 2 ArbGG lässt ein solches indessen nicht zu, verlangt er doch, für Schiedsrichter ohne Rücksicht auf die spezifischen Befangenheitsgefahren der Schiedsgerichtsbarkeit dieselben Maßstäbe wie für Richter anzuwenden³⁶⁵. Eine Generalklausel anstelle des Rückgriffs auf die §§ 41, 42 ZPO hätte den Vorteil, dass sich neben den dort enummerierten Ausschlussgründen auch andere, vielfältigere Ausprägungen schiedsrechtsspezifischer Befangenheit erfassen lassen,³⁶⁶ ohne dass es eines erhöhten Begründungsaufwands bedarf.

Somit ist auch für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren die Normierung eines eigenen Ablehnungstatbestands sinnvoll. Eine Ablehnung wegen Untauglichkeit als innerprozessuales Durchsetzungsmittel für die parteivereinbarten Qualifizierungsvoraussetzungen³⁶⁷ auch im Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen möglich zu machen, ist darüber hinaus eine sinnvolle Ergänzung und geeignet, ein umfassendes Ablehnungsrecht zu schaffen, sodass die gesetzlichen Ausschlussgründe zur Sicherung von Unabhängigkeit und Unparteilichkeit nicht mehr notwendig sind.

5. Ablehnungsverfahren

a. Grundsätzliche Entscheidungskompetenz beim Schiedsgericht?

Die Entscheidung über die Ablehnung eines Schiedsrichters obliegt im Arbeitsrecht stets dem Arbeitsgericht, während auf zivilrechtlicher Ebene gemäß § 1037 Abs. 2 ZPO vorbehaltlich anderweitiger Parteivereinbarung zunächst das Schiedsgericht zuständig ist. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Entscheidung einem Dritten zu übertragen.

Dass auch im Arbeitsrecht das Schiedsgericht „entscheiden“ kann, wenn die andere Partei dem Ablehnungsgesuch zustimmt und das Schiedsgericht dieses ebenfalls für begründet erachtet,³⁶⁸ ist damit nicht vergleichbar. Die Lösung des § 103 Abs. 3 ArbGG gleicht Parteibeziehungsweise Tarifautonomie und Schutzpflicht des Staates nicht aus, sondern folgt dem Konzept einer Zuständigkeitsbegründung zugunsten des Arbeitsgerichts bei gleichzeitiger Zurückdrängung schiedsrichterlicher Entscheidungskompetenz.

³⁶⁵ Vgl. *Schlosser*, Das Recht der internationalen privaten Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 472 ff.; *Stein/Jonas-Schlosser*, 21. Aufl., § 1032 a. F. Rn. 21.

³⁶⁶ BT-DrS. 13/5274, S. 41 li. Sp.; *Kröll*, in: ZfP 116 (2003), 195 (202); *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 67; *Lotz*, in: AnwBl 2002, 202 (207).

³⁶⁷ So *MüKoZPO-Münch*, § 1036 Rn. 42 zum Sinn und Zweck von § 1036 Abs. 2, 2. Alt. ZPO.

³⁶⁸ Zu diesem Ergebnis gelangt *GK-ArbGG-Mikosch*, § 103 Rn. 13.

Die Etablierung des arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrens als echter Alternative zur Arbeitsgerichtsbarkeit entspricht es demgegenüber, die Entscheidung aller beteiligter Parteien - sei es für die Tarifvertragspartner die Schaffung der Schiedsabrede selbst, sei es für den einzelnen Arbeitgeber und -nehmer die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft in einer Schiedsklausel vereinbarenden Koalition oder die Erstreckung einer bestehenden Schiedsvereinbarung auf ihr Arbeitsverhältnis - auch im Rahmen des Ablehnungsverfahrens zu berücksichtigen, indem dem Schiedsgericht selbst die vorrangige Entscheidungskompetenz zuteilwird.³⁶⁹ Angesichts dessen, dass über das Ablehnungsgesuch auch im Arbeitsrecht gemäß § 49 Abs. 1 ArbGG die Kammer des Arbeitsgerichts in ihrer vollen Besetzung entscheidet, ist dies Konsequenz der Gleichwertigkeit privater und staatlicher Rechtsprechung und dient der Prozessökonomie durch Beschleunigung und Vereinfachung des Ablehnungsverfahrens.³⁷⁰ Seiner Schutzpflicht genügt der Staat hinreichend durch die zwingende Verordnung einer staatlichen Überprüfungsmöglichkeit, sodass auch unter dem Aspekt des Arbeitnehmerschutzes nichts dafür spricht, dem Schiedsgericht die Befugnis zur Bescheidung des Ablehnungsgesuchs abzuspochen. Ein erfolgreich durchgeführtes Verfahren vermag die staatliche Gerichtsbarkeit zu entlasten, im Interesse rascher Rechtsklarheit verbietet es sich darüber hinaus, der Gegenpartei bei einer positiven Entscheidung des Schiedsgerichts den Weg zum Arbeitsgericht zu eröffnen.

Während das Arbeitsschiedsgericht somit ermächtigt sein sollte, über die Ablehnung eines Schiedsrichters zu entscheiden, erscheint die Möglichkeit, dieses einem Dritten parteiautonom zu überlassen, bedenklich, da bei individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten nicht die Prozess- sondern die Schiedsvertragsparteien den Dritten zu bestimmen hätten und somit der Vorteil der parteiautomen Vereinbarung, dass nämlich eine vom Vertrauen beider Seiten getragene Person die Befangenheitsfrage beurteilt, hinfällig würde. Damit wäre wenig gewonnen, sodass es für die Ablehnung eines Schiedsrichters im arbeitsrechtlichen Kontext am sinnvollsten erscheint, eine zweistufige Prüfung mit primärer, abdingbarer Schieds- und subsidiärer Arbeitsgerichtsbarkeit zu etablieren.

³⁶⁹ Das Bundesarbeitsgericht wendet gar die Vorschriften der §§ 1036ff. ZPO (!) analog auf die Frage der Befangenheitsablehnung eines Einigungsstellenvorsitzenden an: BAG, Beschl. v. 17.11.2010 – 7 ABR 100/09, DB 2011, 884.

³⁷⁰ Ebenso Bericht der Kommission zur Neuregelung des Schiedsverfahrens S. 120; *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 181.

b. Schiedsgerichtliches Ablehnungsverfahren

Fraglich ist, ob das arbeitsrechtliche Schiedsgericht über das Ablehnungsgesuch unter Mitwirkung des abgelehnten Schiedsrichters entscheiden sollte oder ob dieser dem Ablehnungsrecht den staatsgerichtlichen Prozessordnungen³⁷¹ entsprechend außen vor zu bleiben hat.

Eine Entscheidung unter Einschluss des Abgelehnten verstößt gegen das Verbot des Richtens in eigener Sache.³⁷² Dieses lässt sich jedoch nicht pauschal auf die Schiedsgerichtsbarkeit, bei der jede Partei ihren Schiedsrichter ernannt, übertragen. Die Schiedsrichterablehnung ist kein Streit zwischen ablehnender Partei und abzulehnendem Schiedsrichter;³⁷³ in Rede steht der Anspruch gegen den jeweiligen Schiedsvertragsteil, dass der Schiedsspruch nicht unter Beteiligung befangener Schiedsrichter ergeht - der Schiedsrichtervertrag ist lediglich mittelbar betroffen.

Darüber hinaus findet das Misstrauen der ablehnenden Partei gegen eine Beteiligung des abgelehnten Schiedsrichters Berücksichtigung durch das nach erfolgloser Ablehnung mögliche Verfahren vor der Arbeitsgerichtsbarkeit.³⁷⁴

Die Beteiligung des abgelehnten Schiedsrichters auch im arbeitsrechtlichen Verfahren ist auch deshalb die bessere Lösung, weil hierdurch wiederum die ansonsten beim Dreierschiedsgericht gegebene Gefahr einer Pattsituation, die daraus resultiert, dass der dritte, vom Ablehnungsgesuch betroffene Schiedsrichter von der Entscheidungsfindung ausgeschlossen wäre, vermieden werden kann. In letzter Konsequenz kann das subsidiär zur Entscheidung berufende Arbeitsgericht erneut überprüfen, ob das Ablehnungsgesuch begründet ist, sodass der Gleichbehandlungsgrundsatz der Parteien auch dann gewahrt ist, wenn der befangene Schiedsrichter an der schiedsgerichtlichen Entscheidung beteiligt ist.

³⁷¹ Siehe § 45 Abs. 2 S. 1 ZPO; § 49 Abs. 1, Abs. 2 ArbGG; § 27 Abs. 1 StPO; § 54 Abs. 1 VwGO i. V. m. § 45 Abs. 2 S. 1 ZPO; § 51 Abs. 1 S. 1 FGO i. V. m. § 45 Abs. 2 S. 1 ZPO; § 19 Abs. 1 BVerfGG.

³⁷² So auch die Regierungsbegründung, BT-DrS. 13/5274, S. 41 re. Sp., zum ursprünglichen Entwurf des § 1037 Abs. 2 S. 2 ZPO, wonach das Schiedsgericht über den Ablehnungsantrag ausdrücklich unter Ausschluss des abgelehnten Schiedsrichters entscheiden sollte; ebenso Thomas/Putzo-Thomas/Reichold, 26. Aufl., § 1037 Rn. 4; *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 75; *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 72; auf diese Gefahr verweisend *Mankowski*, *SchiedsVZ* 2004, 304 (305).

³⁷³ Vgl. *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 71.

³⁷⁴ Vgl. *Zöller-Geimer*, § 1037 Rn. 1 mit § 1032 Rn. 22; *MüKoZPO-Münch*, § 1037 Rn. 47; *MusielakZPO-Voit*, § 1037 Rn. 4; v. *Saucken*, Die Reform des österreichischen Schiedsverfahrensrechts auf der Basis des UNCITRAL-Modellgesetzes für die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 137.

c. Verfahrensbeschleunigung

Das Ablehnungsgesuch muss gemäß § 1037 Abs. 2 ZPO binnen zwei Wochen ab Zusammensetzung des Schiedsgerichts oder Bekanntwerden des zur Ablehnung berechtigenden Umstands erfolgen, für das subsidiäre Staatsverfahren bleiben der ablehnenden Partei nach § 1037 Abs. 3 S. 1 ZPO ein Monat ab Kenntnis von der erfolglosen Entscheidung. Das Arbeitsgerichtsgesetz sieht dagegen keine Fristen vor, in Anlehnung an §§ 43, 44 Abs. 4 ZPO ergibt sich lediglich, dass die Partei, sofern sie sich bereits auf die Verhandlung eingelassen hat oder Anträge gestellt hat, stets nachweisen muss, dass der Ablehnungsgrund erst später entstanden beziehungsweise bekannt geworden ist. Die Frist für das staatsgerichtliche Ablehnungsverfahren sollte dabei im Kontext einer Individualschiedsvereinbarung der Parteidisposition entzogen sein, um zum einen eine unangemessene Rechtsschutzverkürzung zu Lasten der Prozessparteien, zum anderen Rechtsunsicherheiten durch Fristverlängerungen zu vermeiden.

Wird in Arbeitssachen ein schiedsgerichtliches Ablehnungsverfahren etabliert, stellt sich im Anschluss hieran die Frage, inwieweit das jeweilige Ablehnungsgesuch präklusionsbedroht sein sollte.

Eine knapp bemessene Frist macht eine frühzeitige Ablehnung erforderlich und dient somit der Verfahrensbeschleunigung als ein probates Mittel, die prozesstaktische Herauszögerung der Ablehnung zu verhindern: Ohne Frist besteht die Gefahr, dass die Entscheidung, einen Schiedsrichter abzulehnen, von der Frage abhängig gemacht wird, wie sich der Rechtsstreit entwickelt, sodass bei Erfolg des Ablehnungsgesuchs ganze Verfahrensabschnitte obsolet werden könnten.³⁷⁵ Darüber hinaus ist die Fristgebundenheit des schiedsgerichtlichen Ablehnungsverfahrens letztlich auch einer möglichst frühen, endgültigen Entscheidung über die Ablehnung des Schiedsrichters von staatsgerichtlicher Seite zuträglich³⁷⁶ und stellt sich somit als Konsequenz der Möglichkeit schiedsrichterlicher Entscheidungskompetenz über Ablehnungsgesuche dar.

Um das Ablehnungsrecht auf seinen sachlichen Gehalt, d. h. die Absicherung der Neutralität des Schiedsgerichts, zu beschränken, ist es daher ratsam, sowohl das schiedsgerichtliche

³⁷⁵ BT-DrS. 13/5274, S. 41 li. Sp.; dem folgend MüKoZPO-Münch, § 1037 Rn. 46; Kröll, in: ZZP 116 (2003), 195 (202); Jaeger, Die Umsetzung des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit im Zuge der nationalen Reformen, S. 77; vgl. auch die Begründung zu Art. 13 UNCITRAL-MG, Analytical commentary on draft text of a model law on international commercial arbitration: report of the Secretary-General, UN-Doc. A/CN.9/264, Art. 13 Abs. 4.

³⁷⁶ Vgl. Berger, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 174; BT-DrS. 13/5274, S. 41 li. Sp.

Ablehnungsverfahren als auch dasjenige vor dem Arbeitsgericht fristgebunden auszugestalten.

Dabei kann die Möglichkeit, neben dem Staatsverfahren einen Schiedsspruch erlassen zu können, den Missbrauchsgefahren auf der zweiten Ebene - namentlich die Ausnutzung des gerichtlichen Verfahrens zur Verfahrensverzögerung³⁷⁷ - begegnen; obwohl hier in der Regel in Anbetracht drohender Aufhebung des Schiedsspruchs bei Erfolg des Ablehnungsverfahrens das Schiedsgericht besser beraten ist, das Verfahren bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts auszusetzen, sollte auch ein arbeitsrechtliches Schiedsgericht wenigstens einen Ermessensspielraum besitzen, um hinhaltendem Taktieren und abwegigen Ablehnungsgründen³⁷⁸ einen Riegel vorschieben zu können, während zugleich die Möglichkeit besteht, bei Erfolglosigkeit des staatsgerichtlichen Ablehnungsverfahrens das Schiedsverfahren vor demselben Schiedsgericht fortzusetzen.

IV. Zwischenergebnis

Hinsichtlich der Besetzung des arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts ist zunächst auch de lege ferenda der Grundsatz der Parität weiterhin gesetzlich zu verankern, dessen Verletzung unabhängig davon, ob im konkreten Einzelfall einer Partei ein Übergewicht zukommt, die fehlerhafte Besetzung der Schiedsrichterbank zur Folge haben sollte. Verbliebe es hierbei, wären Pattsituationen bei Entscheidungen des Schiedsrichterkollegiums indessen unvermeidbar, das Schiedsverfahren wäre unter den Voraussetzungen des § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG beendet. Dies gilt es durch eine Modifikation der fakultativen Beteiligung eines Unparteiischen in eine Regelbeteiligung zu vermeiden. Das Dreierschiedsgericht erwächst somit zum gesetzlichen Regelfall, der Dritte übernimmt dabei grundsätzlich die Rolle des Vorsitzenden. Seine Bestellung erfolgt, sofern sich die Schiedsvertragsparteien nicht auf eine Person einigen können und keinen Dritten zur Auswahl des Vorsitzenden bestimmen, dem entsprechend normativ im Arbeitsgerichtsgesetz zu verankernden System des § 1035 Abs. 3 S. 2, 2. HS. ZPO, wonach die Beisitzer den Obmann wählen. Somit wird zum einen die für die

³⁷⁷ Bericht der Kommission zur Neuregelung des Schiedsverfahrens, S. 123; *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 72; *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 77; *Binder*, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdiction, Rn. 3-080.

³⁷⁸ In diesen Fallgestaltungen ist es durchaus empfehlenswert, das Schiedsverfahren fortzusetzen und eventuell einen Schiedsspruch zu erlassen, siehe *Sanders*, The Work of UNCITRAL on Arbitration and Conciliation, S. 93; generell skeptisch *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 72 f.; sehr kritisch, im Ergebnis jedoch zustimmend *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 77.

Parteien entscheidende Neutralität des Dritten gewahrt, zum anderen jedoch auch sichergestellt, dass der Vorsitzende das Vertrauen seiner Beisitzer genießt.

Einen Einzelschiedsrichter zu vereinbaren, kann allein den Tarifvertragsparteien auf Ebene einer Gesamtschiedsvereinbarung im Sinne des § 101 Abs. 1 ArbGG ermöglicht werden, im Zusammenhang mit Einzel- beziehungsweise Individualschiedsvereinbarungen ist ein solches aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes rechtspolitisch nicht opportun.

Der Zeitpunkt endgültiger Bestellung des jeweils parteiernannten Schiedsrichters bedarf keiner normativen Fixierung im Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes. Bei auf Einzel- oder Individualschiedsvereinbarung gegründeten Schiedsverfahren kann deren telos, das Zustandekommen des Schiedsvertrags klarzustellen, ohnehin nicht erfüllt werden, und im Rahmen einer Gesamtschiedsvereinbarung ergibt sich bereits aus allgemeinen prozessualen Grundsätzen eine entsprechende Bindungswirkung zugehender Bestellungsmitteilungen.

Die fehlende Ernennung eines Schiedsrichters sollte nicht mehr die Unwirksamkeit der Schiedseinrede und die damit einhergehende Entscheidungszuständigkeit des Arbeitsgerichts zur Folge haben. Stattdessen sollte auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht die Möglichkeit staatsgerichtlicher Ersatzschiedsrichterbestellung geschaffen und somit kraft gesetzlichen Auffangnetzes dem Parteiwillen entsprechend eine Entscheidung des Rechtsstreits durch ein Schiedsgericht ermöglicht werden. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird de lege ferenda auf entsprechenden Parteienantrag hin tätig, wenn der Beklagte seinen Schiedsrichter nicht binnen einer Woche nach Aufforderung des Klägers beziehungsweise die Schiedsvertragspartei nicht binnen einer Zweiwochenfrist benannt hat. Eine Nachbenennung ist indessen bis zur Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils möglich. Das System staatsgerichtlicher Bestellung eines Ersatzschiedsrichters greift bei fehlender Ernennung des Parteischiedsrichters, Verstößen gegen den Paritätsgrundsatz sowie für den Fall des abgelehnten Schiedsrichters. Ein anhängiges Schiedsverfahren kann jeweils fortgesetzt werden. Um eine rasche Durchführung der Ersatzbestellung sicherzustellen, ist es des Weiteren sinnvoll, auf einen Rechtsbehelf gegen die arbeitsgerichtliche Ersatzbestellung zu verzichten.

Um zu verhindern, dass Ablehnungsgründe erst am Ende des Schiedsverfahrens bekannt werden und ein Aufhebungs- sowie ein anschließendes Gerichtsverfahren mit damit einhergehendem Zeitverlust die Folge sind, erweist sich die Statuierung einer schiedsrichterlichen Offenbarungspflicht als sinnvoll. Gesetzliche Ausschlussgründe sind zugunsten eines umfassenden Ablehnungsrechts verzichtbar. Der Regelungsstandort sollte sich im Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes selbst befinden, um schiedsverfahrensrechtliche Besonderheiten unproblematisch berücksichtigen zu können. Betriebszugehörigkeit sollte dabei ebenso wie Untauglichkeit oder Zweifel an der

Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Schiedsrichter als Ablehnungsgründe normiert werden.

Das Schiedsgericht ist dabei unter Einschluss des abgelehnten Schiedsrichters zur Entscheidung über das Ablehnungsgesuch berufen, subsidiär entscheidet die Arbeitsgerichtsbarkeit als vollständige Kammer. Ein Dritter vermag angesichts des Auseinanderfallens von Schiedsvertrags- und Prozesspartei im Fall der Einzel- und Individualschiedsvereinbarung nicht zur Entscheidung des Ablehnungsgesuches berufen werden. In Anlehnung an § 1037 Abs. 2 ZPO sollte das Ablehnungsgesuch an das Schiedsgericht an eine Zwei-Wochen-Frist ab Kenntnis des zur Ablehnung berechtigenden Umstands und das arbeitsgerichtliche Verfahren an eine Monatsfrist ab Kenntnis von der Entscheidung des Schiedsgerichts gebunden werden, um unnötige Verzögerungen durch Zuwarten zu vermeiden. Aus dem Beschleunigungsgrundsatz des Arbeitsprozessrechts folgt schließlich noch die Einräumung schiedsrichterlichen Ermessens, das Schiedsverfahren trotz anhängigem staatsgerichtlichen Ablehnungsverfahrens fortzusetzen.

E. Verfahren vor dem Schiedsgericht

Die §§ 1042 bis 1050 ZPO regeln das Verfahren vor dem zivilrechtlichen Schiedsgericht recht detailliert, während das Arbeitsgerichtsgesetz in den §§ 104 bis 108 nur wenige besondere Verfahrensvorschriften enthält, welche darüber hinaus nicht unwesentlich von denjenigen der Zivilprozessordnung abweichen. Die das allgemeine Verfahren regelnde Vorschrift des § 104 ArbGG stimmt inhaltlich mit § 1042 Abs. 3, Abs. 4 ZPO überein. Gleiches gilt für den in § 105 Abs. 1 ArbGG und § 1042 Abs. 1 S. 2 ZPO verankerten Grundsatz des rechtlichen Gehörs und grundsätzlich auch für die Regelung der Beweisaufnahme in § 106 Abs. 1 ArbGG und §§ 1042 Abs. 4 S. 2, 1050 S. 1 ZPO.

Der Themenkomplex der Verfahrensdurchführung selbst weist wenige Ansatzpunkte für die Frage des Harmonisierungsbedarfs zwischen arbeits- und zivilrechtlichem Schiedsverfahren auf. Im Folgenden werden daher nur solche Normen betrachtet, welche sich zwar in der Zivilprozessordnung, nicht jedoch im Arbeitsgerichtsgesetz finden.

I. Form und Inhalt der Klage

1. Form der Klageerhebung

Mit Erhebung der Schiedsklage wird Rechtsschutz durch Erlass eines Schiedsspruchs begehrt; sie dient vor allem dazu, den Streitgegenstand zu fixieren. Während die Zivilprozessordnung in § 1046 Klagebegründung und -beantwortung für das Schiedsverfahren

regelt, fehlt dem Arbeitsgerichtsgesetz eine vergleichbare Regelung, was sonach den Rückgriff auf das allgemeine Prozessrecht impliziert.

Die Regelung des § 1046 Abs. 1 S. 1 ZPO legt diejenigen Anforderungen fest, welche an Begründung und Erwidern der Schiedsklage zu stellen sind. Obwohl die Norm im Gegensatz zu § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht ausdrücklich einen „bestimmten Antrag“ fordert, verlangt § 1046 Abs. 1 S. 1 ZPO vom Kläger die Darlegung seines Anspruchs und somit auch dessen Bestimmtheit.³⁷⁹ Demgegenüber ist für das arbeitsrechtliche Schiedsgericht weiterhin § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO für die Bestimmtheit der Anträge maßgeblich.³⁸⁰

Eine eigenständige Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz ist vor allem dahingehend vorteilhaft, als dass sie die Angabe von Anspruch und anspruchsbegründenden Tatsachen zum notwendigen Klageinhalt erheben und so der Disposition seitens der Parteien entziehen kann.³⁸¹ Schon im Interesse einer späteren Zwangsvollstreckung des Schiedsspruchs ist es erforderlich, dass der Kläger inhaltlich eindeutig festlegt, welche Entscheidung er begehrt. Stillschweigende Klageanträge sind insoweit ausgeschlossen; selbst wenn sich aus der Gesamtheit des Streitstoffs ein solches eindeutig ergibt, ist die Klage schriftlich einzureichen.³⁸² Der mit der Ungleichgewichtslage zwischen den Prozessparteien individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten einhergehenden besonderen Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers wird über das Erfordernis einer Klageschrift entsprochen, sodass es hier inhaltlich bei der Regelung des § 253 Abs. 2 S. 2 ZPO mit dem Vorteil der systematisch günstigeren Verortung im Schiedsverfahrensrecht selbst verbleiben sollte.

³⁷⁹ *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 338; Schwab/Walter, Kap. 16 Rn. 2; Anders/Gehle-Anders, § 1046 Rn. 2; *Lachmann*, Handbuch der Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 761; Thomas/Putzo-Seiler, § 1046 Rn. 2 (mit der Erleichterung, dass ein formulierter Antrag nicht zwingend notwendig ist); a. A. Stein/Jonas-Schlosser, § 1046 Rn. 2; anders offenbar auch *Eberl*, in: *SchiedsVZ* 2003, 109 (113).

³⁸⁰ GK-ArbGG-Mikosch, § 104 Rn. 9; GMP-Germelmann, § 104 Rn. 12; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 104 Rn. 2.

³⁸¹ Allgemeine Meinung: Schwab/Walter, Kap. 16 Rn. 2; Stein/Jonas-Schlosser, § 1046 Rn. 2; Thomas/Putzo-Seiler, § 1046 Rn. 2; *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 337; ausweislich ebenso auch die Regierungsbegründung, BT-DrS. 13/5274, S. 48 re. Sp.

³⁸² *Schwab/Walter*, Kap. 16, Rn. 2; *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 339; Stein/Jonas-Schlosser, § 1046 Rn. 2; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 760; abweichend die Lage vor der Reform des Schiedsverfahrens, siehe RG, Urt. v. 11.10.1935 - VII 74/35, RGZ 149, 45 (49 f.).

2. Klageänderungen

Für Klageänderungen muss im Schiedsverfahren in Arbeitssachen auf die Regelung des § 263 ZPO zurückgegriffen werden, erforderlich ist also entweder die Zustimmung des Beklagten oder die Sachdienlichkeitserklärung des Gerichts.³⁸³ Das Zehnte Buch der Zivilprozessordnung hingegen lässt vorbehaltlich anderweitiger Parteivereinbarung in § 1046 Abs. 2 ZPO die Änderung einer Klage und des Prozessstoffs nur scheitern, wenn das Schiedsgericht sie wegen unentschuldigter Verspätung zurückweist. Eine Verspätung ist gegeben, sofern die Partei nicht in einer vom Gericht gesetzten angemessenen Frist vorgetragen oder in grob nachlässiger Weise gegen die Pflicht der Verfahrensförderung verstoßen hat.³⁸⁴

Dies ermöglicht eine flexiblere Handhabung, zumal die Sachdienlichkeit vom Schiedsgericht im Rahmen des ihm zustehenden Ermessensspielraums bei der Beurteilung der verschuldeten Verzögerung weiterhin Berücksichtigung findet.³⁸⁵

Eine dem § 1046 Abs. 2 ZPO entsprechende eigene Regelung im Schiedsverfahrensrecht des Arbeitsgerichtsgesetzes kann dem Schiedsgericht *de lege ferenda* die Kompetenz zuweisen, bei verspätetem Vortrag die Klageänderung abzulehnen und damit das Verfahren beschleunigen zu können, auch wenn der Schiedsvertrag beziehungsweise die vereinbarte Schiedsordnung hier lückenhaft ist. Zugleich wird durch die Anbindung an den Doppeltatbestand objektiver Verspätung und subjektivem Verschulden das schiedsrichterliche Ermessen aus § 104 ArbGG zugunsten des Prinzips der Rechtssicherheit begrenzt, indem nunmehr konkrete Tatbestandsmerkmale vorgegeben werden. Des Weiteren ermöglicht der Verzicht auf eine Orientierung an § 263 ZPO den Schiedsvertragsparteien, den Verzögerungsmaßstab vertraglich abzumildern oder zu verschärfen, sodass eine Anpassung an die Gegebenheiten der jeweiligen Branche möglich ist.

Eine Normierung der Klageänderung sollte sich daher an § 1046 Abs. 2 ZPO orientieren.

³⁸³ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 104 Rn. 8; für das Schiedsverfahrensrecht vor seiner Reformierung, Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1034 a. F. Rn. 28.

³⁸⁴ MusielakZPO-*Voit*, § 1046 Rn. 9; MüKoZPO-*Münch*, § 1046 Rn. 18; Zöller-*Geimer*, § 1046 Rn. 3; Stein/Jonas-Schlosser, § 1046 Rn. 4; für eine Anlehnung an § 282 Abs. 1 ZPO bei der Entschuldigung Thomas/*Putzo-Seiler*, § 1046 Rn. 9.

³⁸⁵ So auch Stein/Jonas-Schlosser, § 1046 Rn. 4.

3. Pflicht zur Bezeichnung der Beweismittel und Präklusion

Nach § 1046 Abs. 1 S. 2 ZPO können die Parteien bei Klageeinreichung Schriftstücke vorlegen oder andere Beweismittel bezeichnen, sind jedoch nicht dazu verpflichtet.

Auch im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren die Pflicht zur Bezeichnung der Beweismittel nach Art des § 1046 Abs. 1 S. 2 ZPO zu flexibilisieren, indem ein späteres Vorbringen nicht sogleich zu dessen Unbeachtlichkeit führt, bei verschuldeter Verzögerung jedoch gemäß § 1046 Abs. 2 ZPO präkludiert ist,³⁸⁶ erscheint als zweischneidig.

Zum einen ist sie geeignet, das Verfahren zu beschleunigen, birgt andererseits jedoch die Gefahr prozesstaktischen Prozessierens zuungunsten des schwächeren Arbeitnehmers, dem unter Umständen notwendige Reaktionszeit genommen wird. Andererseits hat eine weitergehende Dispositionsfreiheit auch für den strukturell unterlegenen Arbeitnehmer den Vorteil, noch zu einem späteren Zeitpunkt Beweismittel zu seinen Gunsten bezeichnen zu können, da von einer Verspätung erst dann auszugehen ist, wenn die fragliche Beweisbenennung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem die andere Prozesspartei sie nicht mehr erwarten musste. Das Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Prozessparteien einer Individualrechtsstreitigkeit vermag das Schiedsgericht zu wahren, indem es bei der Beurteilung der Exkulpation sein Ermessen entsprechend ausübt und Prozesstaktiken zu Lasten des Arbeitnehmers mit der Zurückweisung des Beweisantrags wirksam begegnen kann.

Eine zum zügigen Prozessieren auffordernde Ordnungsvorschrift nach Art des § 1046 Abs. 1 S. 2 ZPO³⁸⁷ vermag dabei den Beschleunigungsgrundsatz durchzusetzen, sodass eine Flexibilisierung der Beweismittelbezeichnung auch für den Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes sinnvoll erscheint.

II. Mündliche Verhandlung und schriftliches Verfahren als Konkretisierung des Anspruchs auf rechtliches Gehör

1. Rechtslage

Verletzungen des rechtlichen Gehörs führen nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG beziehungsweise gemäß § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) und lit. d) ZPO sowie gemäß § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO

³⁸⁶ Der Gesetzgeber hat 1998 bei der Reformierung des Schiedsverfahrensrechts bewusst diesen Weg gewählt, BT-DrS. 13/5274, S. 48 re. Sp.; Zöller-Geimer, § 1046 Rn. 1; Winkler/Weinand, in: BB 1998, 597 (602).

³⁸⁷ Normzweck des § 1046 Abs. 1 S. 2 ZPO, MüKoZPO-Münch, § 1046 Rn. 15; Thomas/Putzo-Seiler, § 1046 Rn. 6; Gottwald/Adolphsen, in: DStR 1998, 1017 (1025).

jedenfalls dann zur Aufhebung des Schiedsspruchs, sofern nicht auszuschließen ist, dass bei Gehörs-gewährung das Ergebnis der Entscheidung ein anderes gewesen wäre.³⁸⁸

Für das zivilrechtliche Schiedsverfahren ermöglicht § 1047 Abs. 1 ZPO mündliches und schriftliches Verfahren sowie beliebige Mischformen,³⁸⁹ wenn die Parteien ein solches vereinbaren beziehungsweise subsidiär das Schiedsgericht nach seinem Ermessen die Wahl der Verfahrensweise trifft.³⁹⁰ Ein Anspruch auf eine mündliche Verhandlung besteht gemäß § 1047 Abs. 1 S. 2 ZPO dann, wenn die Parteien ein solches vereinbaren oder eine Partei einen dementsprechenden Antrag stellt, sofern die Mündlichkeit nicht zuvor kraft Vereinbarung abbedungen wurde. Darüber hinaus kann das Schiedsgericht für den Ausnahmefall, dass anderweitig kein rechtliches Gehör erreichbar ist und daher die Aufhebung des Schiedsspruchs droht, eine mündliche Verhandlung anordnen, obwohl an sich eine parteiliche Ausschlussvereinbarung entgegensteht.³⁹¹

Das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht verlangt in § 105 Abs. 2 ArbGG die mündliche Anhörung der Parteien und zwingt dadurch zur mündlichen Verhandlung. Aus dem Wortlaut des § 105 Abs. 3 ArbGG³⁹² folgt, dass die Parteien bei gleichzeitiger Anwesenheit³⁹³ von dem Schiedsgericht in seiner vollständigen Besetzung³⁹⁴ zu hören sind, um die Sach- und Rechtslage auch mit dem Prozessgegner zu erörtern.

³⁸⁸ Potentielle Kausalität genügt, st. Rspr. seit BVerfG, Beschl. v. 24.7.1957 - 1 BvR 535/53, BVerfGE 7, 95 (99); Sachs-Degenhart, Art. 103 Rn. 47; Habscheid, in: ZZZ 79 (1966), 452 (453). Explizit für das Schiedsverfahren: Stein/Jonas-Schlosser, § 1042 Rn. 7; Schwab/Weth-Zimmerling, § 105 Rn. 3. Ohne Verweis auf das Erfordernis potentieller Kausalität GK-ArbGG-Mikosch, § 105 Rn. 1; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 105 Rn. 2.

³⁸⁹ MüKoZPO-Münch, § 1047 Rn. 1 und 5ff.; Thomas/Putzo-Seiler, § 1047 Rn. 1; MusielakZPO-Voit, § 1047 Rn. 2.

³⁹⁰ Prinzip der disponiblen Mündlichkeit, MüKoZPO-Münch, § 1047 Rn. 5ff.; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 915; Schwab/Walter, Kap. 16 Rn. 32; Zöller-Geimer, § 1047 Rn. 1; MusielakZPO-Voit, § 1047 Rn. 2.

³⁹¹ Weit überwiegende Meinung, MüKoZPO-Münch, § 1047 Rn. 7; Zöller-Geimer, § 1047 Rn. 2; Bericht der Kommission zur Neuregelung des Schiedsverfahrens, S. 156; Thomas/Putzo-Seiler, § 1047 Rn. 1; MusielakZPO-Voit, § 1047 Rn. 4; a. A. Lachmann, Handbuch der Schiedsgerichtspraxis, Rn. 916 (keine Grundlage im Gesetz).

³⁹² § 105 Abs. 3 ArbGG lautet: „Bleibt eine Partei in der *Verhandlung* [Hervorhebung d. Verf.] unentschuldigt aus oder äußert sie sich trotz Aufforderung nicht, so ist der Pflicht zur Anhörung genügt.“

³⁹³ GK-ArbGG-Mikosch, § 105 Rn. 5; Grunsky-Greiner, § 105 Rn. 3; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 105 Rn. 2; GMP-Germelmann, § 105 Rn. 3; Schwab/Weth, § 105 Rn. 8; Dietz/Nikisch, § 105 Rn. 2; Düwell-Voßkühler, § 105 Rn. 3.

³⁹⁴ GMP-Germelmann, § 105 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 105 Rn. 2; Grunsky-Greiner, § 102 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 105 Rn. 7; Schwab/Weth-Zimmerling, § 105 Rn. 9; Dietz/Nikisch, § 105 Rn. 2.

Da § 105 Abs. 2 S. 1 ArbGG im Gegensatz zu § 95 Abs. 2 S. 1 ArbGG 1926 das schriftliche Verfahren nicht mehr ausdrücklich zulässt sondern vielmehr die mündliche Anhörung festlegt, ist davon auszugehen, dass weder Schiedsvertrags- noch Prozessparteien ein schriftliches Verfahren zu vereinbaren vermögen.³⁹⁵ Das Argument, dass § 105 Abs. 3 ArbGG an das Nichterscheinen einer Partei nicht die üblichen Säumnisfolgen knüpft,³⁹⁶ greift allenfalls für das Ausbleiben einer Partei, nicht jedoch für den Fall, dass beide Teile nicht erscheinen³⁹⁷. Daher verfängt es infolge der diesbezüglich mangelnden Eindeutigkeit des § 105 Abs. 3 ArbGG nicht. Gesetzeskonform kann dann auf schriftliche Äußerungen einer Partei zurückgegriffen werden, wenn diese zwar die Gelegenheit zur mündlichen Verhandlung hat, diese aber nicht nutzt und sich stattdessen mit einem schriftlichen Verfahren begnügt, indem sie beispielsweise unentschuldigt fernbleibt.³⁹⁸

2. Schriftliches Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten?

Anders als § 1047 Abs. 1 ZPO enthält das arbeitsgerichtliche Schiedsrecht keine Öffnungsklausel zur Vereinbarung eines schriftlichen Verfahrens. Mit Blick auf die anderslautende Normierung in § 95 Abs. 2 S. 1 ArbGG 1926 erscheint dies als bewusste Entscheidung des Gesetzgebers gegen die Dispositionsmöglichkeit der Parteien, die es im Hinblick auf ihre Tauglichkeit für ein modernes Schiedsverfahrensrecht zu überprüfen gilt.

Festzuhalten ist zunächst, dass ein mündliches Verfahren die Wahrheitsfindung grundsätzlich am effektivsten zu fördern vermag und so Garant für die Richtigkeit einer Entscheidung ist.³⁹⁹ Das rechtliche Gehör als einer der Grundpfeiler der Schiedsgerichtsbarkeit⁴⁰⁰ kann jedoch, solange die Parteien die Gelegenheit erhalten, auf neue Behauptungen und Beweismittel zu

³⁹⁵ Ebenso weite Teile des arbeitsgerichtlichen Schrifttums, Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 105 Rn. 2; GMP-*Germelmann*, § 105 Rn. 4; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 6; Dietz/Nikisch, § 105 Rn. 1; Dersch/Volkmar, § 105 Rn. 2c; Düwell-*Voßkübler*, § 105 Rn. 2. Anders hingegen Stein/Jonas-*Schlosser*, 21. Aufl., § 1034 a. F. Rn. 46; Grunsky, § 105 Rn. 3; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 105 Rn. 6; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 105 Rn. 11.

³⁹⁶ So argumentiert GK-ArbGG-*Mikosch*, § 105 Rn. 6 mit Rn. 12ff.

³⁹⁷ Ebenso GMP-*Germelmann*, § 105 Rn. 4; *Löwisch*, in: ZZP 103 (1990), 22 (30).

³⁹⁸ Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 6; *Löwisch*, in: ZZP 103 (1990), 22 (30).

³⁹⁹ Schwab/Walter, Kap. 16 Rn. 32.

⁴⁰⁰ *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 124; *Binder*, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdictions, Rn. 5-109; *Granzow*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, S. 141; Report of the Working Group on the work of its 17th session (1984), UN-Doc. A/CN.9/246, Abs. 78, abrufbar unter http://www.uncitral.org/uncitral/en/commission/working_groups.html.

reagieren,⁴⁰¹ ebenso im schriftlichen Weg gewahrt werden. Darüber hinaus erscheint es wenig sinnvoll, wenn der Sachverhalt nach Ansicht des Schiedsgerichts eindeutig ist, ohnehin keine Aussicht auf gütliche Einigung besteht und ausreichend Gelegenheit bestand, die eigene Auffassung darzulegen, die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung zu zwingen, welche sich sodann im Ergebnis darin erschöpft, dass sich jene auf die vorbereitenden Schriftsätze beziehen.⁴⁰²

Andererseits bietet die mündliche Verhandlung einen hohen Aufklärungswert, indem ungeschickte Parteivorträge und Fehlinterpretationen des Schiedsgerichts negiert werden und die Parteien Gelegenheit erhalten, die Qualität des Schiedsspruchs durch den Hinweis auf Aspekte, welche das Schiedsgericht zuvor nicht bedacht hatte, positiv zu beeinflussen.⁴⁰³ Des Weiteren erhöht es das Vertrauen der Parteien in das Schiedsgericht und die Akzeptanz des Schiedsspruchs, wenn das Bemühen der Schiedsrichter offenbar wird,⁴⁰⁴ was vor allem für die Prozessbeteiligten einer Individualstreitigkeit, welche die Schiedsrichter nicht selbst auswählen und somit insoweit nicht über den im zivilprozessrechtlichen Schiedsverfahren üblichen Vertrauenszugewinn verfügen, ein nicht zu unterschätzender Vorteil ist. Darüber hinaus besteht im schriftlichen Verfahren die Gefahr, dass der strukturell schwächere Arbeitnehmer möglicherweise vom Schiedsgericht unbemerkt benachteiligt wird und der prozessunfahreneren Partei die Wahrnehmung ihrer Rechte erschwert wird⁴⁰⁵.

Die Mündlichkeit des Verfahrens als Dogma zu betrachten, ist dennoch wenig ergiebig. Selbst das Arbeitsprozessrecht, welches das Mündlichkeitsprinzip in § 46 Abs. 2 ArbGG besonders betont, lässt § 128 Abs. 3 und 4 ZPO gelten. Das Mündlichkeitsprinzip des § 128 Abs. 1 ZPO

⁴⁰¹ MüKoZPO-Münch, § 1047 Rn. 16; *Hußlein-Stich*, Das UNICITAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 126.

⁴⁰² Sinn und Zweck des Verzichts auf eine mündliche Verhandlung ist Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens, MüKoZPO-Fritsche, § 128 Rn. 27.

⁴⁰³ Darin liegt nach GMP-Germelmann, § 105 Rn. 1; Dietz/Nikisch, § 105 Rn. 2 der Sinn und Zweck der mündlichen Anhörung nach § 105 Abs. 2 ArbGG; ähnlich auch *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 146 (bezogen auf die mündliche Verhandlung im zivilprozessualen Schiedsverfahren).

⁴⁰⁴ *Lachmann*, Handbuch der Schiedsgerichtspraxis, Rn. 919.

⁴⁰⁵ Dies zu verhindern ist Sinn und Zweck des strengen Mündlichkeitsprinzips des Arbeitsrechts, GMP-Germelmann/Künzl, § 46 Rn. 28; Schwab/Weth-Zimmerling, § 46 Rn. 16.

gilt ohnehin weder im zivil-⁴⁰⁶ noch im arbeitsgerichtlichen⁴⁰⁷ Schiedsverfahren, sodass bereits hier auf Schriftstücke zurückgegriffen werden kann, welche nicht in der mündlichen Verhandlung in Bezug genommen werden.

Die Ausgestaltung eines modernen und praxistauglichen Schiedsverfahrens verlangt nach der Möglichkeit, gegebenenfalls auch schriftliches und mündliches Verfahren kombinieren zu können, wenn es der Einzelfall erfordert. Im Ergebnis stellt sich die Wahl vor allem als Zweckmäßigsfrage dar, die es gesondert zu beantworten gilt.⁴⁰⁸ Die Durchführung eines schriftlichen Verfahrens in das pflichtgemäße Ermessen des Schiedsgerichts zu stellen, welches sonach untersucht, ob die Vorzüge der Mündlichkeit im konkreten Einzelfall zur Geltung kommen, d. h. also, ob sie insbesondere eine bessere Klärung und Erledigung der Sache zu fördern geeignet ist,⁴⁰⁹ erscheint angesichts des Risikos, dass die Schiedsvertragsparteien eher dazu neigen werden, ein schriftliches Verfahren dem mündlichen aus Gründen der Ersparnis vorzuziehen, während die Prozessparteien eher die persönliche Klärung in einer mündlichen Verhandlung präferieren, als die sachgerechteste Lösung und als adäquates Mittel, dem Arbeitnehmerschutz die notwendige Durchsetzungsmacht zu verleihen. Da bei voreiligem oder pauschalem Wechsel in das schriftliche Verfahren die Aufhebung des Schiedsspruchs nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG droht, ist dabei davon auszugehen, dass das schiedsgerichtliche Ermessen eher in Richtung der mündlichen Verhandlung tendieren wird, welche auch auf ausdrücklichen Antrag einer Partei durchzuführen sein sollte. Demzufolge ist eine Anpassung des § 105 Abs. 2 ArbGG an § 1047 Abs. 1 ZPO zu befürworten.

⁴⁰⁶ Thomas/Putzo-Seiler, § 1047 Rn. 1; MusielakZPO-Voit, § 1047 Rn. 3; Stein/Jonas-Schlosser, § 1047 Rn. 1; MüKoZPO-Münch, § 1047 Rn. 3; Zöller-Geimer, § 1047 Rn. 2; Schwab/Walter, Kap. 16 Rn. 32.

⁴⁰⁷ Grunsky-Greiner, § 105 Rn. 3; in diese Richtung wohl auch Schwab/Weth-Zimmerling, § 105 Rn. 6; Dietz/Nikisch, § 105 Rn. 2; enger MünchArbR-Jacobs, § 394 Rn. 8 (Einverständnis des Gegners mit der Verwertung der Schriftstücke erforderlich).

⁴⁰⁸ Siehe dazu auch die Begründung des Regierungsentwurfs des Arbeitsgerichtsgesetzes 1926, S. 102.

⁴⁰⁹ Vgl. MüKoZPO-Fritsche, § 128 Rn. 27.

III. Säumnis einer Partei

1. Rechtslage

Sowohl das zivil-⁴¹⁰ als auch das arbeitsgerichtliche⁴¹¹ Schiedsverfahrensrecht sehen kein Versäumnisverfahren nach Art der §§ 330 ff. ZPO vor.

Neben der Formmangelrüge des § 1031 Abs. 6 ZPO, der Zuständigkeitsrüge gemäß § 1040 Abs. 2 ZPO und der nach Maßgabe des § 1046 Abs. 2 ZPO gleichfalls präklusionsbedrohten Klageänderung und Strategieergänzung regelt § 1048 ZPO einen wichtigen Ausschnitt der Rechtsfolgen bei Säumnis der Parteien im zivilrechtlichen Schiedsverfahren.

Für drei typische Säumnissituationen legt § 1048 ZPO fest, dass das Schiedsgericht bei schuldhafter Säumnis für die Parteien nachteilige Konsequenzen ziehen kann: Neben der Säumnis des Klägers (§ 1048 Abs. 1 ZPO) und derjenigen des Beklagten (§ 1048 Abs. 2 ZPO) regelt die Vorschrift die Rechtsfolgen des Versäumnisses von Mitwirkungshandlungen (§ 1048 Abs. 3 ZPO), eröffnet den Parteien die Regelung von Säumnisfolgen kraft Vereinbarung (§ 1048 Abs. 4 ZPO) sowie die Möglichkeit, die Säumnis mit der Folge ihrer Nichtbeachtung zu entschuldigen (§ 1048 Abs. 4 ZPO).

Das Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen regelt in § 105 Abs. 3 ArbGG, dass bei einer unentschuldigt säumigen Partei der Pflicht zur Anhörung genügt ist und ein Schiedsspruch nach Verhandlung ohne die säumige Partei ergehen kann, wenn das Schiedsgericht eine weitere Aufklärung nicht für erforderlich erachtet.⁴¹² Die Geständnisfiktion des § 138 Abs. 3 ZPO gilt nicht, sodass der bisherige Sachverhalt frei zu würdigen ist.⁴¹³

⁴¹⁰ Allgemeine Auffassung, *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 903; *Henn*, Schiedsverfahrensrecht, Rn. 312; *MüKoZPO-Münch*, § 1048 Rn. 2; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1048 Rn. 5. Zum UNCITRAL-Modellgesetz: *Granzow*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, S. 160; *Schwab*, in: FS-Nagel, 427 (436f.); *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 115 ff.

⁴¹¹ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 105 Rn. 13; GMP-*Germelmann*, § 105 Rn. 10; *Grunsky-Greiner*, § 105 Rn. 6.

⁴¹² *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 105 Rn. 15; GMP-*Germelmann*, § 105 Rn. 9; *Hauck/Helml-Hauck/Biebl*, § 105 Rn. 4; *Grunsky-Greiner*, § 105 Rn. 6.

⁴¹³ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 105 Rn. 13; *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 105 Rn. 19; *Hauck/Helml-Hauck/Biebl*, § 105 Rn. 4; anders dagegen § 24 Abs. 1 BSchO, welcher es in das Ermessen des Schiedsgerichts stellt, das Verhalten des Beklagten als Zugeständnis zu werten.

2. Übertragung von § 1048 Abs. 3 und 4 ZPO?

Nach § 1048 Abs. 3 ZPO werden nicht vorgelegte Dokumente nicht verwertet, das Schiedsgericht kann sogar negative Konsequenzen daraus ziehen,⁴¹⁴ wenn beispielsweise Beweismittel, welche sich in der Hand der anderen Partei befinden, nicht vorgelegt werden. Erscheint die beklagte Partei trotz rechtzeitiger Ladung⁴¹⁵ nicht, kann das Schiedsgericht aufgrund der vorliegenden Kenntnisse unter Berücksichtigung des gesamten Prozessstoffs entscheiden oder sich vertagen und die Verhandlung zu einem späteren Zeitpunkt fortführen.⁴¹⁶

Wird die säumige Handlung nachgeholt und die Fristversäumnis genügend entschuldigt, bleibt gemäß § 1048 Abs. 4 ZPO die Säumnis außer Betracht.

Die Vorschrift des § 105 Abs. 3 ArbGG stimmt im Ergebnis bereits mit § 1048 Abs. 3 ZPO überein.

Rechtsstaatlichen Grundsätzen entspricht es zudem, dem Säumigen stets die Möglichkeit der Entschuldigung zu bieten,⁴¹⁷ sodass diesbezüglich auch bereits ein Gleichlauf mit § 1048 Abs. 4 S. 1 ZPO besteht. Gleiches gilt für die in § 1048 Abs. 4 S. 2 ZPO normierte Befugnis der Schiedsvertragsparteien, die Rechtsfolgen der Säumnis in einer eigenen Schiedsordnung zu regeln.

Tatbestand und Rechtsfolgen des § 105 Abs. 3 ArbGG bleiben bei Betrachtung des Wortlauts allerdings weitestgehend unklar; verborgen bleibt, ob und bejahendenfalls welche Maßstäbe aus dem staatlichen Säumnisrecht einer Übertragung zugänglich sind. Haben die Tarifvertragspartner in der vereinbarten Schiedsordnung den Fall der Säumnis nicht bedacht, bedeutet dies für die Streitparteien einer Individualschiedsvereinbarung einen zusätzlichen Unsicherheitsfaktor und das Risiko weiterer Verfahrensverzögerungen aufgrund ausführlicher Beratungen der Schiedsrichterbank betreffs der anzuwendenden Rechtsfolgen und Sanktionen.

⁴¹⁴ *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 908; *Glossner/Bredow/Bühler*, Das Schiedsgericht in der Praxis, Rn. 389; *Schütze/Tscherning/Wais*, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 448.

⁴¹⁵ Siehe § 1047 Abs. 3 ZPO; dazu auch Regierungsbegründung zu § 1048 Abs. 4 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 50 li. Sp.; *MüKoZPO-Münch*, § 1048 Rn. 14; *Anders/Gehle-Anders*, § 1048 Rn. 4; *Zöller-Geimer*, § 1048 Rn. 2; *MusielakZPO-Voit*, § 1048 Rn. 4; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 903.

⁴¹⁶ So *Hilger*, in: BB-Beil. Nr. 8/2000, 2 (5); in dieser Richtung auch *MusielakZPO-Voit*, § 1048 Rn. 2 (im Interesse der Parteien ist die Beendigung des Verfahrens nach Möglichkeit zu vermeiden).

⁴¹⁷ *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 901; *MüKoZPO-Münch*, § 1048 Rn. 9; *Thomas/Putz-Seiler*, § 1048 Rn. 9.

Demgegenüber beugt § 1048 ZPO effizient Verfahrensverschleppungen vor, indem es das Erstverfahren vorantreibt und Zweitprozesse verhindert, und wirkt durch klare Rechtsfolgenanordnung darüber hinaus auch generalpräventiv. Zugleich wird das Schiedsgericht nicht gezwungen, die verschuldete Versäumnis der Partei zu sanktionieren, sodass die Möglichkeit besteht, das Verfahren unter Berücksichtigung der nachgeholten Handlung fortzusetzen, anstatt langwierig Beweis über die Wahrheit der Entlastungsbehauptung führen zu müssen.

Hinzu tritt, dass jede Säumnisvorschrift den Grundsatz des rechtlichen Gehörs einschränkt und dementsprechend stets mit Sorgfalt zu gebrauchen ist. Auch unter diesem Aspekt ist es daher sinnvoll, die Rechtsfolgen des § 105 Abs. 3 ArbGG klarer zu fassen und sich zur Klarstellung an den Abs. 3 und 4 des § 1048 ZPO zu orientieren.

3. Übertragung von § 1048 Abs. 1 ZPO?

Wird die Klage nicht innerhalb der parteivereinbarten oder - subsidiär - schiedsgerichtsbestimmten Frist eingereicht beziehungsweise begründet, wird das Schiedsverfahren gemäß § 1048 Abs. 1 i. V. m. § 1056 Abs. 2 Nr. 1 lit. a) ZPO durch Beschluss beendet.

Die Vorschrift des § 1048 Abs. 1 ZPO ist geeignet, den Beklagten von der Bedrohung des bereits eingeleiteten Schiedsverfahrens zu befreien, wenn es der Kläger versäumt, die Klage fristgerecht einzureichen und der Beklagte den Antrag des Klägers, den Rechtsstreit einem Schiedsgericht vorzulegen, empfangen hat.⁴¹⁸

Das Arbeitsgerichtsgesetz kennt die Unterscheidung zwischen Einleitung des Schiedsverfahrens durch Bildung eines ad-hoc-Schiedsgerichts und anschließender Erhebung der Schiedsklage nicht. Maßgeblich ist hier in analoger Anwendung des allgemeinen Grundsatzes des § 253 Abs. 1 ZPO das Einreichen der Klageschrift beim Schiedsgericht und die entsprechende Zuleitung an den Beklagten.

Im Hinblick auf Individualschiedsvereinbarungen, in deren Zusammenhang ständigen tarifären Schiedsgerichten die Kompetenz der Entscheidungsfindung zukommt, stellt diese Möglichkeit auch einen adäquaten Weg dar. Sofern es sich jedoch um eine Gesamtschiedsvereinbarung nach § 101 Abs. 1 ArbGG handelt, ist es durchaus denkbar, dass die Tarifvertragspartner das Schiedsgericht ad hoc konstituieren, was wiederum die vorhergehende Mitteilung des Klägers an den Beklagten voraussetzt, die in Rede stehende Rechtsstreitigkeit nunmehr

⁴¹⁸ *Mönnikes*, Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 148; *Hußlein-Stich*, Das UNICITAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 127.

schiedsgerichtlich geklärt wissen zu wollen. In dieser Situation sind nunmehr Verzögerungen denkbar, wenn nach Mitteilung und entsprechender Konstituierung des Schiedsgerichts die Klageschrift auf sich warten lässt.

Für diese Konstellation kann eine dem § 1048 Abs. 1 ZPO entsprechende Regelung generalpräventiv wirken, indem sie durch die Möglichkeit der Fristsetzung durch die Parteien oder das Schiedsgericht und anschließender Verfahrensbeendigung bei deren Nichteinhaltung etwaigen Verschleppungstaktiken vorbeugt.

Die mit der Beendigung des Schiedsverfahrens verbundenen Konsequenzen - als besonders gravierend sind vor allem die vergeblich aufgewandten Kosten zu erwähnen - widersprechen allerdings der Interessenlage aller Beteiligten, welche gerade durch die Schiedsvereinbarung deutlich zu erkennen gaben, Rechtsstreitigkeiten durch ein privates Gremium entscheiden lassen zu wollen. Der Frage der Entschuldigung der Säumnis ist daher vom Schiedsgericht besonders sorgfältig nachzugehen, und es muss den Schiedsvertragsparteien die Möglichkeit offen stehen, gerade auch in diesem Verfahrensstadium die Säumnisfolgen abweichend von den gesetzlich im Arbeitsgerichtsgesetz festzuschreibenden Rechtsfolgen zu regeln.⁴¹⁹

4. Übertragung des § 1048 Abs. 2 ZPO?

Ist der Beklagte mit der Klagebeantwortung säumig, kann gemäß § 1048 Abs. 2 ZPO das Verfahren fortgesetzt werden. Sein Verhalten sogleich als Zugeständnis zu werten, ist dem Schiedsgericht somit verwehrt. Es hat vielmehr im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens zu beurteilen, ob ein solches ausnahmsweise deshalb in Betracht kommt, weil der Beklagte dem Vortrag des Klägers nicht widersprechen wollte oder ob über den Vortrag des Klägers zu verhandeln und gegebenenfalls Beweis zu erheben ist.

Die Klagebeantwortung lässt der Vierte Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes gänzlich unerwähnt, sodass es - sofern keine entsprechende Regelung im Schiedsvertrag getroffen oder das Schiedsgericht ausdrücklich ermächtigt wird - grundsätzlich im Ermessen des Schiedsgerichts steht, zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung die Auflage einer schriftlichen Klagebeantwortung zu machen und im Interesse der Verfahrensbeschleunigung eine Frist zu setzen, bei deren Nichteinhaltung das Vorbringen als verspätet zurückgewiesen werden kann. Mit Blick auf den Grundsatz des rechtlichen Gehörs erscheint es allerdings bedenklich, wenn das Schiedsgericht in Ausübung des ihm nach § 104 ArbGG zugebilligten freien Ermessens und somit ohne konkrete gesetzliche Ermächtigungsnorm auf diese Weise verfährt.

⁴¹⁹ Ebenso MusielakZPO-Voit, § 1048 Rn. 2; in diese Richtung wohl auch MüKoZPO-Münch, § 1048 Rn. 39ff.

Ausgehend von der Prämisse, dass ein schriftliches Verfahren auch im arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren möglich sein sollte und es zudem bereits de lege lata nicht ausgeschlossen ist, dass die Parteien die mündliche Verhandlung schriftlich vorbereiten, ergibt sich die Notwendigkeit, Blockaden schon im Keim zu verhindern: Wird das Verfahren fortgesetzt, hat dies den Effekt, dass dem säumigen Beklagte die Möglichkeit genommen wird, den Beweis des Klägers durch den Beweis des Gegenteils zu erschüttern - ein Nachteil, der in keinem Verhältnis zum Zeitgewinn einer obstruktiven Partei steht. Im Vergleich zur Geständnisfiktion nach § 138 Abs. 3 ZPO erscheint diese Sanktion jedoch als das bei weitem mildere, zugleich jedoch sehr wirksame Mittel, um Verzögerungsversuche zu unterbinden, was auch für die private Rechtsprechung in Arbeitssachen nützlich zu sein vermag.

Die Möglichkeit eines schriftlichen Verfahrens bedingt daher die Aufnahme einer Regelung nach Art des § 1048 Abs. 2 ZPO, um auch in diesem Zusammenhang Rechtsunsicherheiten bei der Frage der Übertragbarkeit staatlichen Säumnisrechts vorzubeugen.

IV. Entscheidung des Schiedsrichterkollegiums

1. Rechtslage

Die Entscheidungsfindung durch das Schiedsrichterkollegium verläuft im zivil- sowie im arbeitsrechtlichen Kontext weitestgehend gleich: Nach geheimer Beratung,⁴²⁰ möglicherweise nach Konsultierung sachkundiger Dritter,⁴²¹ stimmen die Schiedsrichter schriftlich, mündlich oder auch im Umlaufverfahren ab.⁴²²

⁴²⁰ Arbeitsrecht: GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 2; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 6; vgl. zur Geheimhaltungspflicht auch Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 4. Zivilrecht: MusielakZPO-Voit, § 1052 Rn. 1 mit Rn. 3; Zöller-Geimer, § 1052 Rn. 5; Anders/Gehle-Anders, § 1052 Rn. 5.

⁴²¹ Arbeitsrecht: GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 2; anders dagegen Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 2 (unvereinbar mit dem Grundsatz der Geheimhaltungspflicht). Zivilrecht: MusielakZPO-Voit, § 1052 Rn. 2 (nicht ganz unproblematisch); Anders/Gehle-Anders, § 1052 Rn. 4; Schwab/Walter, Kap. 19 Rn. 3; eingehend zu Hilfspersonen im Schiedsverfahrensrecht: Stürner, in: SchiedsVZ 2013, 322ff.; BGH, Urt. v. 18.1.1990 - III ZR 269/88, NJW 1990, 2199.

⁴²² Eine Form ist weder im ArbGG noch in der ZPO vorgeschrieben. Arbeitsrecht: GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 2; Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 2; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 4. Zivilrecht: MusielakZPO-Voit, § 1052 Rn. 1; Anders/Gehle-Anders, § 1052 Rn. 3 f.; Zöller-Geimer, § 1052 Rn. 1 f.

Nach Maßgabe des § 1052 Abs. 1 ZPO sind alle Sachentscheidungen⁴²³ mit der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder, und somit mit absoluter Mehrheit,⁴²⁴ zu treffen. Den Parteien steht es jedoch frei, anderweitige Mehrheitserfordernisse aufzustellen.⁴²⁵

Verfahrensfragen vermag der Vorsitzende gemäß § 1052 Abs. 3 ZPO alleine zu klären, sofern ihm die Parteien oder die beisitzenden Schiedsrichter die Befugnis hierzu verleihen. Dabei ist es nach weit überwiegender Auffassung erforderlich, die für die Alleinentscheidungskompetenz in Betracht kommenden Fragen des inneren Verfahrensablaufs⁴²⁶ konkret und gegenständlich zu bezeichnen.⁴²⁷

Weigert sich ein Schiedsrichter unberechtigt und vorsätzlich,⁴²⁸ an der Abstimmung teilzunehmen - sei es durch die Enthaltung der Stimmabgabe oder auch durch bloßes Nichterscheinen zum fraglichen Termin - können die übrigen Schiedsrichter vorbehaltlich anderweitiger Parteivereinbarungen gemäß § 1052 Abs. 2 ZPO ohne den obstruktiven Kollegen entscheiden, nachdem sie die Parteien von dieser Absicht in Kenntnis gesetzt haben. Dabei muss weiterhin eine absolute Mehrheit zustande kommen.⁴²⁹

⁴²³ Alle Sachentscheidungen sind Kollektiventscheidungen, *Schlosser*, in: *SchiedsVZ* 2003, 1 (4); *Lörcher*, in: *BB-Beil.* Nr. 15/1996, 9; *Lörcher/Lörcher/Lörcher*, *Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht*, Rn. 283; *Lörcher*, in: *BB-Beil.* Nr. 15/1996, 9; BGH, Urt. v. 22.5.1957 - V ZR 236/56, ZZP 71 (1958), 427 f. (altes Recht).

⁴²⁴ Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 172; Gesetzesbegründung zu § 1052 Abs. 1 ZPO, BT-DrS. 12/5274, S. 53 li. Sp.; *MusielakZPO-Voit*, § 1052 Rn. 5; *Schwab/Walter*, Kap. 19 Rn. 1;

⁴²⁵ Regierungsbegründung zu § 1052 Abs. 1 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 54 re. Sp.; *Lachmann*, *Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis*, Rn. 953; *MüKoZPO-Münch*, § 1052 Rn. 15; *Schwab/Walter*, Kap. 19 Rn. 1; *Schütze*, *Schiedsgericht und Schiedsverfahren*, Rn. 200; *Mönnikes*, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts*, S. 182.

⁴²⁶ Beispiele: Entscheidung über mündliches oder schriftliches Verfahren, Verfahrenssprache, Hinzuziehung von Sachverständigen. *Zöller-Geimer*, § 1052 Rn. 7; *MüKoZPO-Münch*, § 1052 Rn. 12; *Schwab/Walter*, Kap. 19 Rn. 7; Regierungsbegründung zu § 1052 Abs. 3 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 54 li. Sp.

⁴²⁷ So Bericht der Kommission zur Neuregelung des Schiedsverfahrens, S. 174; *Bredow*, in: *BB-Beil.* Nr. 2/1998, 2 (5); *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1052 Rn. 5; *Schwab/Walter*, Kap. 19 Rn. 7; differenzierend *Schlosser*, in: *SchiedsVZ* 2003, 1 (9); *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1052 Rn. 5.

⁴²⁸ Weit überwiegende Auffassung, *MüKoZPO-Münch*, § 1052 Rn. 16; *Anders/Gehle-Anders*, § 1052 Rn. 6; Begründung zu § 1052 Abs. 2 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 54 li. Sp. (ohne zwingenden Grund); *MusielakZPO-Voit*, § 1052 Rn. 7; *Schütze*, *Schiedsgericht und Schiedsverfahren*, Rn. 201; a. A. *Lachmann*, *Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis*, Rn. 955 f.

⁴²⁹ BT-DrS. 13/5274, S. 54 li. Sp.; *Zöller-Geimer*, § 1052 Rn. 6; *MusielakZPO-Voit*, § 1052 Rn. 7; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1052 Rn. 3; *Schütze*, *Schiedsgericht und Schiedsverfahren*, Rn. 201; *Schumacher*, in: *BB-Beil.* Nr. 2/1998, 6 (13); *Mönnikes*, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts*, S. 183.

Im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht schreibt § 108 Abs. 1 ArbGG für Entscheidungen des Schiedsgerichts die einfache Mehrheit der Mitglieder des Schiedsgerichts vor, sofern die Schiedsvertragsparteien die Mehrheitserfordernisse nicht anderweitig festlegen.⁴³⁰

Aus der Tatsache, dass der Gesetzgeber gerade nicht das Erfordernis einer absoluten Mehrheit aufstellt, wird allgemein gefolgert, dass sich der Schiedsrichter der Stimme enthalten kann;⁴³¹ konkret bedeutet dies, dass bei einem vierköpfig besetzten Schiedsgericht noch immer eine ausreichende Mehrheit zustande kommt, wenn sich ein Schiedsrichter enthält, ein anderer mit „Nein“ stimmt und die verbleibenden zwei mit „Ja“.

Die Möglichkeit, dem Vorsitzenden eine Alleinentscheidungsbefugnis zu verleihen, sieht das Arbeitsgerichtsgesetz nicht vor.

Die Regelung des § 108 Abs. 1 ArbGG erscheint im Vergleich zu der in § 1052 ZPO getroffenen umfassenden Normierung des Abstimmungsverganges als rudimentär. Fraglich ist daher, ob dieser Mindeststandard den Anforderungen eines modernen Schiedsverfahrensrechts gerecht werden kann oder ob eine Harmonisierung mit den Regelungen der Zivilprozessordnung sich als sinnvollere Alternative erweist.

2. Obstruktionsverbot?

Eine Regelung für den Fall, dass ein Schiedsrichter an der Abstimmung nicht teilnimmt, findet sich im Arbeitsgerichtsgesetz dem Wortlaut nach nicht. Die genauere Analyse der Mitwirkungsverweigerung ergibt jedoch, dass auch das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren in § 108 Abs. 1 ArbGG mittelbar eine Lösung des Problems bietet. Der obstruktive Schiedsrichter gibt keine Entscheidung ab, gleiches gilt im Prinzip auch für denjenigen, welcher sich der Stimme enthält und damit keinerlei Entscheidung nach außen kundtut,⁴³² sodass hier als Folge des einfachen Mehrheitserfordernisses des § 108 Abs. 1 ArbGG im Ergebnis auch das Nichterscheinen keinen Einfluss auf die Abstimmung hat und somit dem Grundsatz nach ein Gleichlauf zu § 1052 Abs. 2 ZPO besteht.

⁴³⁰ Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 2; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 3; GK-*ArbGG-Mikosch*, § 108 Rn. 2 nimmt dabei die Stichentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden ohne nähere Begründung aus.

⁴³¹ Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 108 Rn. 2; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 2; GK-*ArbGG-Mikosch*, § 108 Rn. 2; Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 2; Düwell-*Voßkühler*, § 108 Rn. 12.

⁴³² Vgl. Wiczorek/Schütze-*Schütze*, § 1033 a.F. Rn. 11; *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 238f.; *Walter/Stadler*, in: ZfP 100 (1987), 239 (241)

Die Möglichkeit der Enthaltung ist jedoch mit dem Wesen des Schiedsrichteramts unvereinbar,⁴³³ da dieser durch den Schiedsrichtervertrag verpflichtet ist, am Schiedsverfahren mitzuwirken⁴³⁴. Der allgemeine Grundsatz, dass Entscheidungen eines Kollegialgerichts von allen Richtern mitzutragen sind,⁴³⁵ gilt ebenso auch für das Schiedsgerichtsverfahren. Ist der Schiedsrichter nicht willens, eine Entscheidung für oder wider die in Rede stehende Sachfrage oder den Schiedsspruch zu treffen, hat er zurückzutreten und sich nicht in die Vertragspflichtverletzung mittels Enthaltung oder Fernbleibens zu flüchten.⁴³⁶ Seine Weigerung hat zur Folge, dass das Schiedsgericht in nicht ordnungsgemäßer Besetzung tätig wird, was als Verstoß gegen § 103 Abs. 2 ArbGG die Aufhebbarkeit des Schiedsspruchs gemäß § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG beziehungsweise den Einredefortfall gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 3 oder 4 ArbGG zur Konsequenz haben müsste. Dennoch geht die arbeitsgerichtliche Literatur davon aus, dass Stimmenthaltungen von § 108 Abs. 1 ArbGG gedeckt sind.⁴³⁷

Der Ausgestaltungsvorbehalt des Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG verlangt vom Gesetzgeber, im Verfahrensrecht die Möglichkeit einer Ersatzbestellung zu berücksichtigen. Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG gilt zwar nicht für die Schiedsgerichtsbarkeit, doch ist das Verbot der Stimmenthaltung als wesentliches Element der Rechtsstaatlichkeit auch für das Schiedsverfahrensrecht relevant, da die in § 108 Abs. 4 ArbGG zum Ausdruck kommende Gleichwertigkeit von staatlicher und schiedsgerichtlicher Rechtsprechung nur dann gerechtfertigt ist, wenn das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht rechtsstaatlichen Grundsätzen entspricht. Dem Gesetzgeber ist es daher verwehrt, die Frage der Stimmenthaltung durch Aufstellen des einfachen Mehrheitserfordernisses mitzuregeln, und diese dadurch zur zulässigen Entscheidungsalternative zu erheben; die Möglichkeit, ohne den obstruktiven Schiedsrichter entscheiden zu können, besteht vielmehr nur dann, wenn diese kraft ausdrücklicher gesetzlicher Ermächtigung vorgesehen wird, welches seinem Sinn und Zweck nach zugleich ein Verbot der Mitwirkungsverweigerung enthält. So betrachtet, erweist sich die einfache

⁴³³ *Walter/Stadler*, in: ZZP 100 (1987), 239 (241). Ohne nähere Begründung: *MusielakZPO-Voit*, § 1052 Rn. 6; *MüKoZPO-Münch*, § 1052 Rn. 8.

⁴³⁴ *Schwab/Walter*, Kap. 12 Rn. 1; *Schütze*, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 53; *MüKoZPO-Münch*, Vor § 1034 Rn. 18; *Rosenberg/Schwab/Gottwald*, Zivilprozessrecht, § 179 Rn. 17; ebenso bereits zum alten Recht *Breetzke*, in: NJW 1968, 1113 (1115); RG, Urt. v. 20.12.1929 - VII 235/29, RGZ 126, 379 (381 f.); BGH, Urt. v. 5.5.1986 - III ZR 233/34, BGHZ 98, 32 (34).

⁴³⁵ Allgemeiner Grundsatz, *Kissel/Mayer*, § 194 Rn. 4 mit § 195 Rn. 1 (Stimmenthaltungsverbot gilt sowohl für Einzel- als auch für Kollegialrichter); *MüKoZPO-M. Wolf*, § 195 GVG Rn. 2; ebenso auch für die Schweiz BGE 117 Ia 166 (168).

⁴³⁶ So auch *Walter/Stadler*, in: ZZP 100 (1987), 239 (241).

⁴³⁷ Nachweise in Fn. 431.

Mehrheit des § 108 Abs. 1 ArbGG, jedenfalls jedoch die Interpretation derselben als eine die Stimmenthaltung des Arbeitsschiedsrichters tolerierende Normierung, als Fehlleistung.

Die Vorschrift des § 1052 Abs. 2 ZPO stellt demgegenüber ein Obstruktionsverbot auf und hilft zugleich, Blockadeversuchen durch Abstimmungsverweigerung die Wirksamkeit zu nehmen. Die Möglichkeit der anderen Schiedsrichter, dennoch zu entscheiden, bedeutet keinesfalls die Anerkennung einer Stimmenenthaltung, sondern legt lediglich fest, dass die Stimme des die Mitwirkung verweigernden Kollegen mit als abgegeben gezählt wird und hält eine Ersatzlösung für den Fall bereit, dass ein Schiedsrichter die Stimmabgabe ablehnt.

Nach Maßgabe des § 1052 Abs. 2 S. 2 ZPO sind die Parteien vor der Abstimmung über die Weigerung zu informieren. Damit wird ihnen die Gelegenheit gegeben, auf den sich weigernden Schiedsrichter dahingehend einzuwirken, dass er von seiner ablehnenden Haltung Abstand nimmt und nunmehr doch zur Stimmabgabe bewegt werden kann. Der Grund seiner Weigerung dürfte indes im Zweifel darin zu finden sein, dass das Verfahren sich nicht im Interesse seiner Partei entwickelt; demzufolge wird diese auch nicht auf das Unterlassen der Obstruktionen hinwirken.⁴³⁸ Sinnvoll ist eine vorhergehende Mitteilung jedoch unter dem Aspekt, dass die Tarifpartner als die Parteien des Schiedsvertrags in der konkreten Situation gerade im Zusammenhang mit Individualstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglicherweise den Abstimmungsmodus noch zu ändern vermögen,⁴³⁹ sodass daraufhin die Weigerung im Hinblick auf die dennoch erforderliche absolute Mehrheit nicht mehr so stark ins Gewicht fällt.

Eine Anpassung des Arbeitsgerichtsgesetzes im Sinn einer Angleichung an § 1052 Abs. 1 und 2 ZPO ist daher als vorteilhaft zu bewerten, stellt sie sich nicht zuletzt doch auch als aus rechtstaatlichen Gründen geboten dar.

3. Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden?

Die fehlende Möglichkeit, dem Vorsitzenden Alleinentscheidungsbefugnis zu verleihen, ist logische Konsequenz des Regelfalls paritätischer Besetzung nach Maßgabe des § 103 Abs. 1 S. 1, 1. HS. ArbGG. De lege ferenda sollte jedoch ein obligatorischer unparteiischer Vorsitzender das arbeitsrechtliche Schiedsgericht komplettieren⁴⁴⁰. Dies impliziert die Frage der Notwendigkeit eines Alleinentscheidungsrechts des Vorsitzenden.

⁴³⁸ So *Söderlund*, in: *SchiedsVZ* 2004, 130 (135).

⁴³⁹ *Mönnikes*, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts*, S. 183.

⁴⁴⁰ Siehe dazu: D.I.2.

Zu bedenken ist hierbei, dass die paritätische Besetzungsregel es den Parteien unmöglich macht, einen Einzelschiedsrichter zur Entscheidung zu berufen. Daraus lässt sich schließen, dass es vorliegend allein um ein prozessuales Alleinentscheidungsrecht gehen kann, materiellrechtliche Entscheidungen sind dagegen der vollständigen Schiedsrichterbank unter Einschluss der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zu treffen.

Der Prozessökonomie ist es ohne Zweifel zuträglich, dem Vorsitzenden für einzelne Verfahrensfragen die Kompetenz zu verleihen, diese ohne seine Beisitzer entscheiden zu können.⁴⁴¹ Dies wurde auch bereits für das Arbeitsprozessrecht nutzbar gemacht: Auf Antrag beider Parteien kann der Vorsitzende des Arbeitsgerichts diejenigen Entscheidungen treffen, welche im Zuständigkeitskatalog des § 55 ArbGG enumeriert sind. Einer derart normierten Zuweisung bedarf es im Schiedsverfahren aufgrund der dort vorherrschenden generell freieren Gestaltung zwar nicht, doch ist es unerlässlich, eine mögliche Ermächtigung des Vorsitzenden auf einzelne Fragen einzuschränken, um ein Übergewicht des Vorsitzenden nur von Fall zu Fall zu ermöglichen und somit nicht all diejenigen Entscheidungen, welche von Bedeutung für den Ausgang des Verfahrens sein können, in der Hand eines einzelnen zu konzentrieren⁴⁴².

Der zwingende Grundsatz der paritätischen Besetzung verbietet es, einem Einzelschiedsrichter die Entscheidung zu übertragen, sodass eine Generalermächtigung angesichts der Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen materiellen und verfahrensrechtlichen Fragen ausscheiden muss. Darüber hinaus darf es ebenso wenig möglich sein, den unparteiischen Vorsitzenden so zu positionieren, dass dieser die Tatsache, dass weder Beisitzer noch Schiedsvertragsparteien ihn verärgern wollen, in Richtung einer Generalermächtigung auszunutzen vermag.⁴⁴³

Die ausdrückliche Ermächtigung kann entweder bereits im Schiedsvertrag beziehungsweise der entsprechenden Verfahrensordnung zwischen den Tarifvertragsparteien oder nach dem

⁴⁴¹ MüKoZPO-Münch, § 1052 Rn. 1; *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 233; *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 157; Begründung zu Art. 29 UNCITRAL-MG, Analytical commentary on draft text of a model law on international commercial arbitration: report of the Secretary-General, UN-Doc. A/CN.9/264, Art. 29 Abs. 1.

⁴⁴² Dazu *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 184. Für eine restriktive Auslegung des Verfahrensbegriffs im insoweit vom Wortlaut her sehr viel großzügigeren Art. 29 UNCITRAL-MG vgl. auch *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 138; *Nöcker*, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 148; *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 157 f.

⁴⁴³ Im Zivilprozessrecht ist der Sinn der Einzelermächtigung umstritten, siehe *Schlosser*, in: *SchiedsVZ* 2003, 1 (8). Gegen eine Generalermächtigung: *Schwab/Walter*, Kap. 19 Rn. 7; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1053 Rn. 5; *MusielakZPO-Voit*, § 1052 Rn. 10. A. A.: MüKoZPO-Münch, § 1052 Rn. 10.

Vorbild des § 55 ArbGG ad hoc auf Antrag der beiden Prozessparteien erteilt werden, nötigenfalls auch durch einstimmiges Votum der Beisitzer.

Die Möglichkeit, dem Vorsitzenden kraft Gesetzes die Befugnis zum Stichentscheid zu verleihen, ist dagegen abzulehnen. Zwar vermag es für die Parteien einen durchaus positiven Effekt zu haben, wenn ein Schiedsspruch ergeht, auch wenn kein Konsens zwischen den Schiedsrichtern besteht,⁴⁴⁴ doch impliziert dies Druck auf die Beisitzer, welche sich genötigt sehen könnten, sich der Entscheidung des Vorsitzenden anschließen zu müssen, da dieser anderenfalls möglicherweise ohnehin ohne Rücksicht auf ihre Auffassung entscheiden wird. Die Überzeugungskraft nach außen zu stärken, während das Innenverhältnis zugleich geschwächt wird, nimmt dem Schiedsverfahren seine Legitimation als Kollektiventscheidung und ist deshalb inakzeptabel.

V. Zwischenergebnis

Der Vorzug ausführlicherer Verfahrensregelungen im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht besteht vor allem darin, dass über die Einschränkung des schiedsrichterlichen Ermessens ein Zugewinn an Rechtssicherheit das Ergebnis ist und somit im Rahmen der Ad-hoc-Schiedsgerichtsbarkeit das Verfahren selbst, im Zusammenhang mit der Bildung von Schiedsordnungen für tarifäre Schiedsgerichte die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien von überlangen prozessualen Diskussionen befreit und letztlich auch dem Schiedsgericht die Arbeit erleichtert wird.⁴⁴⁵ Das Verfahren wird somit anstelle der bislang geltenden Ermessensregel des § 104 ArbGG auf eine sichere Grundlage gestellt und sein Ablauf für die Prozessparteien berechenbarer, Regelungslücken in tarifären Schiedsordnungen können durch die gesetzliche Regelungen geschlossen werden.

In Anlehnung an § 1046 Abs. 1 ZPO sollten auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht die Anforderungen festgelegt werden, welche an Begründung und Erwidern der Schiedsklage zu stellen sind. Sofern eine Klageschrift auf sich warten lässt, obwohl das Verfahren bereits eingeleitet wurde, sollte auch das arbeitsrechtliche Schiedsgericht kraft Gesetzes die dispositive Möglichkeit erhalten, das Verfahren für beendet zu erklären, sofern die sorgfältige Prüfung ergibt, dass die Verspätung des Klägers nicht entschuldigt ist.

⁴⁴⁴ Sandrock, BB-Beil. Nr. 2/1987, 1 (7).

⁴⁴⁵ Ähnlich Bericht der Kommission zur Neuregelung des Schiedsverfahrens, S. 141 f; Granzow, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, S. 147.

Um auch bei lückenhaft gebliebener Schiedsordnung dem Schiedsgericht die Möglichkeit zu geben, verspätete Änderungen der Klage beziehungsweise der Verteidigungsmittel bei nicht ausreichender Entschuldigung abzuweisen, ist darüber hinaus die Adaption der Regelung des § 1046 Abs. 2 ZPO sinnvoll. Die Flexibilisierung der Pflicht zur Bezeichnung der Beweismittel impliziert in diesem Zusammenhang als Konsequenz des Grundsatzes rechtlichen Gehörs ein intendiertes Ermessen zugunsten einer Entschuldigung, sodass erst dann ein Beweismittel abgelehnt werden kann, wenn dieses zu einem Zeitpunkt benannt wird, in welchem die andere Partei nicht mehr mit der Geltendmachung rechnen konnte beziehungsweise das späte Vorbringen als prozesstaktische Hinauszögerung erkannt wird. Zugleich entfaltet eine dementsprechende Regelung Beschleunigungswirkung, indem die Parteien dazu angehalten werden, Beweismittel zeitig zu benennen, wollen sie nicht Gefahr laufen, mit einer ungeeigneten Entschuldigung präkludiert zu werden.

Ob ein mündliches Verfahren notwendig ist oder der Rechtsstreit auch schriftlich geklärt werden kann, sollte, um Schriftlichkeit als adäquates Mittel der Verfahrensbeschleunigung nutzen zu können, grundsätzlich im pflichtgemäßen Ermessen des Schiedsgerichts stehen, sofern nicht eine Partei einen Antrag auf mündliche Verhandlung stellt. Die Möglichkeit schriftlicher Klagebeantwortung lässt darüber hinaus eine dem § 1048 Abs. 2 ZPO entsprechende Vorschrift als sinnvolle Ergänzung erscheinen, sodass alsdann eine verspätete Erwiderung nicht das gesamte Verfahren blockieren, auf der anderen Seite jedoch auch das Schweigen des Klagegegners nicht als Zugeständnis gewertet werden kann.

Wird eine Mitwirkungshandlung versäumt, kann die Schaffung einer an § 1048 Abs. 3 ZPO orientierten Norm zum einen generalpräventiv die Parteien zum zügigen Prozessieren anhalten, zum anderen ergibt sich für das Schiedsgericht eine klare Regelung bezüglich der Säumnisfolgen: Das Schiedsgericht kann nach seinem Ermessen eine nicht genügend entschuldigte versäumte Handlung für präkludiert erklären oder auch ihre Nachholung anordnen, um so langwierige Beweiserhebungen ob des Entschuldigungsgrundes im Interesse eines schleunigen Verfahrens zu umgehen.

In Abkehr von dem Erfordernis der einfachen Mehrheit des § 108 Abs. 1 ArbGG erscheint es sinnvoller, für schiedsgerichtliche Entscheidungen die absolute Mehrheit zu verlangen. Eine dem § 1052 Abs. 2 ZPO sachlich entsprechende Norm sollte dabei sicherstellen, dass obstruktive Schiedsrichter die Entscheidung nicht zu unterminieren vermögen.

Ebenso, wie es auch im Arbeitsprozessrecht möglich ist, dass der Vorsitzende einzelne Entscheidungen allein zu treffen vermag, ist es auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren sinnvoll, dem Vorsitzenden für Verfahrensfragen nach entsprechender Ermächtigung im Schiedsvertrag, durch einen Antrag seitens der Prozessparteien oder

einstimmiges Votum der Beisitzer ein Alleinentscheidungsrecht einzuräumen, um den damit einhergehenden Beschleunigungseffekt nutzbar zu machen.

VI. Die Form des Schiedsspruchs

1. Rechtslage

Ein Schiedsverfahren endet grundsätzlich mit einem Schiedsspruch, der gemäß § 1055 ZPO und § 108 Abs. 4 ArbGG einem rechtskräftigen gerichtlichen Urteil gleichsteht. Gemeinsam ist beiden Rechtsgebieten, dass der Schiedsspruch gemäß § 1054 Abs. 2 ZPO beziehungsweise § 108 Abs. 2 S. 1 ArbGG einer schriftlichen Begründung bedarf, solange nicht die Prozessparteien anderweitig disponieren.⁴⁴⁶

Der zivilrechtliche Schiedsspruch ist gemäß § 1054 Abs. 1 S. 1 ZPO schriftlich abzufassen sowie grundsätzlich höchstpersönlich und eigenhändig⁴⁴⁷ von allen Schiedsrichtern zu unterschreiben. Entbehrlich ist eine Unterschrift nach Maßgabe des § 1054 Abs. 1 S. 2 ZPO jedoch dann, wenn das Schiedsgericht mehr als zwei⁴⁴⁸ Mitglieder zählt, der Schiedsspruch wenigstens von der absoluten Mehrheit signiert und der Verhinderungsgrund angegeben wird. Dabei ist es unerheblich, welcher Schiedsrichter seiner Pflicht zur Unterschrift nicht nachkommt; auch diejenige des Vorsitzenden ist verzichtbar.⁴⁴⁹

Des Weiteren sind auf dem Schiedsspruch gemäß 1054 Abs. 3 ZPO Datum und Schiedsort zu vermerken und nach § 1054 Abs. 4 ZPO durch formlose Übersendung des mit den originalen Unterschriften⁴⁵⁰ versehenen Schriftstücks den Schiedsparteien kundzugeben.

⁴⁴⁶ Zivilrecht: MüKoZPO-Münch, § 1054 Rn. 6; Thomas/Putzo-Seiler, § 1054 Rn. 5 ff. Arbeitsrecht: Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 16; Grunsky-Greiner, § 108 Rn. 12; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 12.

⁴⁴⁷ MüKoZPO-Münch, § 1054 Rn. 5; Schwab/Walter, Kap. 20 Rn. 4; Stein/Jonas-Schlosser, § 1054 Rn. 6; MusielakZPO-Voit, § 1054 Rn. 6.

⁴⁴⁸ Dem Wortlaut des § 1054 Abs. 1 S. 2 ZPO nach ist eine Unterschrift bereits bei zwei Schiedsrichtern entbehrlich; damit jedoch überhaupt eine absolute Mehrheit unterschreiben kann, muss es sich wenigstens um ein Dreierschiedsgericht handeln.

⁴⁴⁹ Begründung zu § 1054, BT-DrS. 13/5274, S. 56 li. Sp.; Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 203; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1006; Zöller-Geimer, § 1054 Rn. 5; Schwab/Walter, Kap. 20 Rn. 5; Thomas/Putzo-Seiler, § 1054 Rn. 6; ebenso bereits zu § 1039 ZPO a. F. Lörcher, BB 1988, 78 (79).

⁴⁵⁰ MüKoZPO-Münch, § 1054 Rn. 8ff.; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1019; Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 210; Schwab/Walter, Kap. 20 Rn. 9; missverständlich Lörcher/Lörcher,

Der arbeitsrechtliche Schiedsspruch ist nach § 108 Abs. 1 S. 1 ArbGG mit Datum zu versehen und von allen Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterzeichnen. Verweigert ein Schiedsrichter die Unterschrift, ist - sofern die Parteien keinen Ersatzschiedsrichter für diesen Fall vorgesehen haben - den Parteien gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG die Mitteilung zu machen, dass das Schiedsgericht nicht in der Lage sei, einen Schiedsspruch zu fällen.⁴⁵¹

Jeder Partei ist nach Maßgabe des § 108 Abs. 2 S. 2, S. 3 ArbGG eine vom Verhandlungsleiter unterzeichnete Ausfertigung des Schiedsspruchs förmlich oder durch Einschreiben mit Rückschein zuzustellen. Die Ordnungsvorschrift⁴⁵² des § 108 Abs. 3 ArbGG verlangt darüber hinaus die Niederlegung des Schiedsspruchs und gegebenenfalls auch der Akten bei demjenigen Arbeitsgericht, welches für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig gewesen wäre.

2. Liberalisierung der Formvorschriften des § 108 ArbGG?

Gemessen an der Fassung des § 1039 ZPO aus dem Jahr 1927⁴⁵³ erscheinen die in § 108 Abs. 2 und 3 ArbGG getroffenen Regelungen flexibler: Die Zustellung ist auch mittels eingeschriebenen Briefs möglich; die Niederlegung ist zwar eine Pflicht des Verhandlungsleiters, deren Verletzung Schadensersatzansprüche impliziert, doch bleibt sie ohne Einfluss auf die Wirksamkeit des Schiedsspruchs⁴⁵⁴. Die aktuelle Formvorschrift des § 1054 ZPO beinhaltet mit der Ersatzlösung für den Fall, dass die Unterschrift eines Schiedsrichters nicht zu erlangen ist, und dem vollständigen Verzicht auf die Niederlegung

Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 392; Zöller-Geimer, § 1054 Rn. 11; Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens, S. 183; MusielakZPO-Voit, § 1054 Rn. 9.

⁴⁵¹ So die weit überwiegende Meinung, GMP-Germelmann, § 108 Rn. 8; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; Grunsky-Greiner, § 108 Rn. 11; anders: Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 7 (§ 315 I 2 ZPO analog).

⁴⁵² Keine Wirksamkeitsvoraussetzung des Schiedsspruchs, Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 20; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 25; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 16; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; Dersch/Volkmar, § 108 Rn. 7; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 21; Grunsky-Greiner, § 108 Rn. 17.

⁴⁵³ Von 1927 bis zur IPR-Reform 1986 lautete § 1039 ZPO: „Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages der Abfassung von den Schiedsrichtern zu unterschreiben, den Parteien in einer von den Schiedsrichtern unterschriebenen Ausfertigung zuzustellen und unter Beifügung der Beurkundung der Zustellung auf der Geschäftsstelle des zuständigen Gerichts niederzulegen.“

⁴⁵⁴ Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 29; Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 20; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 25; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 16; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; Dersch/Volkmar, § 108 Rn. 7; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 21; Grunsky-Greiner, § 108 Rn. 17.

weitergehende Flexibilisierungen. Fraglich ist daher, ob auch § 108 Abs. 2 ArbGG einer weitergehenden Liberalisierung zugänglich ist.

a. Entbehrlichkeit einzelner Unterschriften

Festzuhalten ist zunächst, dass auch im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht ein wirksamer Schiedsspruch zustande kommt, wenn ein Schiedsrichter zwar an der Entscheidungsfindung mitgewirkt hat, an der Unterschrift jedoch aus unverschuldeten Gründen gehindert ist und ein anderes Schiedsgerichtsmitglied dieses auf dem Schiedsspruch vermerkt.⁴⁵⁵ Die in § 1054 Abs. 1 S. 2 ZPO festgehaltene Regelung verkörpert darüber hinaus einen Rechtsgedanken, welcher sich ebenso im Arbeitsgerichtsprozess in § 64 Abs. 6 ArbGG und § 72 Abs. 5 ArbGG i. V. m. 315 Abs. 1 ZPO findet. Da das Schiedsverfahrensrecht gegenüber dem staatlichen Verfahren weitaus flexibler ist, erscheint es wenig sinnvoll, diesen allgemeinen Grundsatz für das Schiedsverfahren in Arbeitsachen zu verschärfen und somit das Verhältnis gleichsam ins Gegenteil zu verkehren.⁴⁵⁶ Eine Regelung, welche bei fehlender Unterschrift eines Schiedsrichters sogleich die Unwirksamkeit des Schiedsspruchs anordnet, ist daher abzulehnen.

Die Unterschrift bei vorsätzlicher Verweigerung zu ersetzen, stellt auch keine taugliche Alternative dar, da kein prozessualer Grundsatz existiert, welcher dieses Vorgehen erlauben würde.⁴⁵⁷ Eine Ersetzung⁴⁵⁸ des obstruktiven Schiedsrichters schafft keine Abhilfe, führt sie doch zu einer aufwendigen Neubesetzung sowie der Verdoppelung des Verfahrens und bietet zudem keinerlei Gewähr, dass der Ersatzschiedsrichter seinerseits unterschreiben wird.⁴⁵⁹ Eine Klage aus dem Schiedsrichtervertrag auf Leistung der Unterschrift ist zwar theoretisch

⁴⁵⁵ Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 8; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 9; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; MünchArbR-Jacobs, § 394 Rn. 11 (mit Verweis auf § 315 Abs. 1 S. 2 ZPO); Düwell-Voßkübler, § 108 Rn. 15 (§ 315 Abs. 1 S. 2 ZPO analog).

⁴⁵⁶ Erst-Recht-Schluss, Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 8; GMP-Germelmann, § 108 Rn. 9; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 108 Rn. 3; MünchArbR-Jacobs, § 394 Rn. 11; Suhr, Schiedsgerichtsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten, S. 66 f.; anders nur Dietz/Nikisch, § 108 Rn. 4.

⁴⁵⁷ Verweigerung ist keine Verhinderung, Suhr, Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten, S. 67; BGH, Urt. v. 27.1.1977 - IX ZR 147/72, NJW 1977, 765.

⁴⁵⁸ De lege lata ohnehin nur kraft Parteivereinbarung möglich; zur Frage einer Ersatzmöglichkeit siehe D.II (S. 69 ff).

⁴⁵⁹ So Hoffmann, in: IPRax 1986, 337 (338).

denkbar,⁴⁶⁰ aber unpraktikabel, und legt es in die Hand des überstimmten Mitglieds, den Schiedsspruch zu blockieren und das Verfahren zu verzögern. Des Weiteren kann bei Einordnung des Schiedsrichtervertrags als Dienstvertrag⁴⁶¹ die Vollstreckung an § 888 Abs. 3 ZPO scheitern, was das Ende des Schiedsverfahrens impliziert. Zum Teil wird es daher bereits unter dem geltenden Arbeitsgerichtsgesetz für erforderlich gehalten, nach dem System des § 1054 Abs. 1 ZPO zu verfahren.⁴⁶²

Bezüglich der Entbehrlichkeit einer Schiedsrichterunterschrift erscheint somit eine Harmonisierung des arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrens mit demjenigen des Zivilprozessrechts dringend geboten. Zudem erweist es sich als konsequente Fortführung der Ersatzlösung für den Fall, dass ein Schiedsrichter die Stimmabgabe ablehnt⁴⁶³: Wer bereits nicht willens ist, über den Schiedsspruch zu entscheiden, wird diesen kaum unterschreiben. Daraus folgt, dass die fehlende Unterschrift auch in diesem Fall unschädlich sein muss. Trifft das Gesetz für solche Fälle Vorsorge, kann damit ein Missbrauch des Schiedsrichteramts verhindert und zugleich garantiert werden, dass ein Schiedsspruch, welcher von der Mehrheit getragen wird, auch bei einem obstruktiven Schiedsrichter noch wirksam zustande kommen kann.⁴⁶⁴ Die damit einhergehende Entbehrlichkeit der Unterschrift lässt sonach auch die Notwendigkeit entfallen, gegen den sich weigernden Schiedsrichter zu klagen, und bedeutet - soweit man das Problem des § 888 Abs. 3 ZPO außen vor lässt - einen erheblichen Zeit- und Kostengewinn: Gegen den obstruktiven Schiedsrichter ist weder ein Gerichts- noch ein Zwangsvollstreckungsverfahren erforderlich.

Die Verweigerung der Unterschrift sollte keinesfalls zur Folge haben, dass Schiedsverfahren und -spruch umsonst waren,⁴⁶⁵ es sollte vielmehr auch im arbeitsrechtlichen Kontext genügen, wenn die Mehrheit der Schiedsrichter unterschreibt und auf dem Schiedsspruch vermerkt wird, warum die Minderheit dies nicht tat.

⁴⁶⁰ RG, Urt. v. 29.11.1904 - VII 192/04, RGZ 59, 247; Urt. v. 1.3.1921 - VII 349/20, RGZ 101, 392 (397); Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 7; Dietz/Nikisch, § 108 Rn. 4.

⁴⁶¹ Prozessvertrag: Schwab/Walter, Kap. 11 Rn. 9; ohne eigene Stellungnahme: Anders/Gehle-Anders, Anh § 1035 Rn. 1 (Dienstvertrag mit Geschäftsbesorgung bzw. Vertrag sui generis); offen gelassen MusielakZPO-Voit, § 1035 Rn. 20. A. A. (Vertrag sui generis) RG, Urt. v. 29.11.1904 - VII 192/04, RGZ 59, 247 (248 f.); MüKoZPO-Münch, Vor § 1034 Rn. 5 m. w. N.

⁴⁶² So bereits Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 28.

⁴⁶³ Siehe dazu E.IV.2.

⁴⁶⁴ Vgl. Sandrock, in: BB-Beil. Nr. 2/1987, 1 (5).

⁴⁶⁵ So bereits Triebel/Viertel, in: BB 1986, 1168 (1172).

Die Angabe des Verhinderungsgrundes ist im Hinblick auf das Beratungsgeheimnis bedenklich, da hier bei unvorsichtiger Wortwahl leicht auf das Abstimmungsverhalten des Betroffenen geschlossen werden kann. Die Unterschrift bestätigt jedoch lediglich, dass das Ergebnis der Beratungen richtig wiedergegeben ist und es sich um eine endgültige Entscheidung handelt.⁴⁶⁶ Ein sachlicher Grund, die Unterschrift zu verweigern, besteht selbst für den obstruktiven Schiedsrichter daher nicht, die Angabe des Verhinderungsgrundes ist vielmehr zwingend erforderlich, um deutlich zu machen, dass es sich um keinen Vorentwurf handelt.

b. Ortsangabe, Zustellung, Niederlegung

Bislang ist nach § 108 Abs. 2 ArbGG die Angabe des Schiedsortes nicht erforderlich. Der Schiedsort wirkt über das Verfahrensende kraft ergangenen Schiedsspruchs hinaus fort und bleibt somit auch für die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für Vollstreckbarkeitserklärungs- und Aufhebungsverfahren relevant

§ 108 Abs. 2 S. 3 ArbGG ermöglicht bereits die Zustellung mittels eingeschriebenen Brief, ohne dass die Parteien dies gesondert vereinbaren müssen, und bietet damit im Ergebnis dieselbe Flexibilität wie § 1054 Abs. 4 ZPO, welcher völlige Freiheit bei der Kundgabe lässt. Eine förmliche Zustellung ist umständlich, kostspielig und oft auch zeitraubend,⁴⁶⁷ mag sie auch die höchste Gewähr dafür bieten, dass die Parteien auch Kenntnis von dem Schiedsspruch erlangen. Einem privaten Schiedsgericht ist es vielmehr immanent, eine möglichst einfache Zustellungsform zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einschreiben mit Rückschein hierbei dem Schiedsgericht Gewissheit über den Zugang gibt und nicht zuletzt auch beweistechnische Bedeutung hat. Eine Veränderung der Kundgabevorschrift des Arbeitsgerichtsgesetzes ist daher nicht erforderlich.

Erkennt man die Notwendigkeit eines unparteiischen Vorsitzenden an,⁴⁶⁸ ist auch das von § 108 Abs. 2 S. 2 ArbGG aufgestellte Erfordernis, einer jeden Partei eine vom Verhandlungsleiter- bzw. dem Vorsitzenden - unterzeichnete Ausfertigung zu übermitteln, nicht mehr unpraktikabel. Ist ein Vorsitzender vorhanden, entfällt die Notwendigkeit,

⁴⁶⁶ MüKoZPO-Münch, § 1054 Rn. 2; Schwab/Walter, Kap. 20 Rn. 8 (Unterschrift liefert Beweis i. S. d. § 416 ZPO für die Vereinbarung des Schiedsspruchs in der niedergeschriebenen Weise).

⁴⁶⁷ Sandrock, BB-Beil. Nr. 2/1987, 1 (7).

⁴⁶⁸ Siehe dazu D.I.2.

festzustellen, welcher Schiedsrichter die Verhandlung tatsächlich geführt hat.⁴⁶⁹ Ausreichend ist es jedoch auch, dass jede Partei einen unterschriebenen Schiedsspruch erhält.

Die fehlende Niederlegung führt im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht zwar weder zur Unwirksamkeit des Schiedsspruchs noch hindert sie das Arbeitsgericht an der Vollstreckbarerklärung gemäß § 109 ArbGG;⁴⁷⁰ gleichwohl ist der Verhandlungsleiter zur Niederlegung verpflichtet, um auch Dritten jederzeit an einer zentralen Stelle die Möglichkeit zur Information zu geben.⁴⁷¹ Neben dieser Nachweisfunktion dient die Niederlegung vor allem der Vereinfachung des Verfahrens auf Erteilung der Vollstreckbarerklärung,⁴⁷² garantiert die Authentizität des Schiedsspruchs und hält in geeigneter Weise den formellen Abschluss des Schiedsverfahrens fest. Bereits der Gesetzgeber von 1926 hat jedoch erkannt, dass im Arbeitsrecht die Aufbewahrung auch ohne Rückgriff auf die Arbeitsgerichtsbarkeit sichergestellt ist, da vorrangig ständige Schiedsgerichte Entscheidungsträger sind.⁴⁷³ Darüber hinaus besteht auch kein öffentliches Interesse an der Niederlegung,⁴⁷⁴ insbesondere sind hiermit keinerlei inhaltliche Kontrollen des Schiedsspruchs verbunden⁴⁷⁵.

Die Authentizität des Schiedsspruchs und die Sicherung seines formellen Abschlusses kann ebenso gut auch durch Übersendung inhaltsgleicher Originale an die Parteien erreicht werden, welche sonach auch den Nachweis der Existenz des Schiedsspruchs vor Gericht zu beweisen vermögen.⁴⁷⁶ Bei der Niederlegung handelt es sich lediglich um eine amtliche Verwahrung, welche für die Parteien insofern nützlich ist, als dass die Gefahr des Verlusts von Urkunden hier geringer ist als bei einer Privatperson.

Um Dritten die Möglichkeit zu geben, auf (anonymisierte) Schiedssprüche Rückgriff nehmen zu können, könnten diese des Weiteren durch die ständigen Schiedsgerichte archiviert und über ein EDV-System zur Verfügung gestellt werden. Diese Art der Veröffentlichung bietet

⁴⁶⁹ So bei streng paritätischer Besetzung, vgl. Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 3; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 19; Stein/Jonas-*Schlosser*, 21. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 28; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 108 Rn. 14.

⁴⁷⁰ Stein/Jonas-*Schlosser*, 21. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 29; Grunsky-*Greiner*, § 108 Rn. 17; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 25; Schwab/Walter, Kap. 39 Rn. 21.

⁴⁷¹ Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 108 Rn. 20; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 21; Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 3 mit Rn. 5; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 24.

⁴⁷² GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 24; Suhr, *Das Schiedsgerichtsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten*, S. 65.

⁴⁷³ Begründung des Regierungsentwurfs des ArbGG 1926, S. 203.

⁴⁷⁴ Stein/Jonas-*Schlosser*, 20. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 1, 10; Hoffmann, in: IPRax 1986, 337 (339).

⁴⁷⁵ Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 108 Rn. 22; GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 28.

⁴⁷⁶ Vgl. MüKoZPO-*Münch*, § 1054 Rn. 41; Mönnikes, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts*, S. 201.

darüber hinaus einen Anreiz für die Schiedsrichter, die Entscheidung sorgfältig zu begründen⁴⁷⁷ und erweist sich daher auch als ein effektives Instrument der Richtigkeitsgewähr.

VII. Kostenfestsetzung

1. Rechtslage

Ein Schiedsverfahren verursacht Kosten unterschiedlichster Art: Schiedsrichter-, Anwalts- und Gerichtskosten, sowie Kosten der Parteien und der schiedsrichterlichen Beweisaufnahme müssen in Grund und Höhe festgesetzt werden. Für die Tarifvertragspartner als Parteien des Schiedsvertrags spielen die Verfahrenskosten eine wichtige Rolle, sind sie doch neben Vertraulichkeit und Effizienz des Verfahrens mitentscheidend für die Entscheidung für oder gegen eine Schiedsvereinbarung.

Während der Vierte Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes keine Regelung über die Kosten enthält, normiert § 1057 ZPO - vorbehaltlich anderweitiger Parteivereinbarung - das zur Kostenfestsetzung erforderliche Verfahren.

Gemäß § 1057 Abs. 1 ZPO entscheidet das Schiedsgericht umfassend über den Kostenerstattungsanspruch der einen Partei gegenüber der anderen,⁴⁷⁸ ohne dass es an die Prozesskostenvorschriften der §§ 91 ff. ZPO gebunden wäre⁴⁷⁹ - mag dies im Einzelfall auch durchaus empfehlenswert oder schiedsgerichtlicher Praxisstandard⁴⁸⁰ sein.

⁴⁷⁷ So für die Verbraucherschiedsgerichtsbarkeit *Wagner/Quinke*, in: JZ 2005, 932 (938); *Quinke*, Börsenschiedsvereinbarungen und prozessualer Anlegerschutz, S. 366 ff.

⁴⁷⁸ Keine Entscheidung über Ansprüche von oder gegenüber Dritten, Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 2; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1040; Stein/Jonas-Schlosser, § 1057 Rn. 1; Zöller-Geimer, § 1057 Rn. 1.

⁴⁷⁹ Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 1; Stein/Jonas-Schlosser, § 1053 Rn. 3; Anders/Gehle-Anders, § 1057 Rn. 3; MusielakZPO-Voit, § 1057 Rn. 3; enger *Schütze*, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 225 (Abweichen von §§ 91 ff. ZPO nur in Ausnahmefällen); a. A. *Kröll*, in: SchiedsVZ 2006, 203 (212).

⁴⁸⁰ Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 2; *Thomas*, Das privatrechtliche Schiedsgerichtsverfahren, S. 105; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1042; Thomas/Putzo-Seiler, § 1057 Rn. 2; MusielakZPO-Voit, § 1057 Rn. 3; Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 189; *Lionet/Lionet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 540.

Die Kostentragung ist dabei sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zu treffen.⁴⁸¹ Fehlt es an der Kostengrundentscheidung, ist der Schiedsspruch zwar vollstreckbar, das Verfahren indessen nicht beendet und durch die Schiedsrichter bis zur Ergänzung des Schiedsspruchs fortzusetzen,⁴⁸² nötigenfalls ist die Einklagung des Erstattungsanspruchs vor dem Staatsgericht wegen Undurchführbarkeit der Schiedsvereinbarung denkbar⁴⁸³.

Die Kostenentscheidung kann entweder im Sinne des § 1057 Abs. 1 ZPO als Annex im Hauptsacheschiedsspruch, nach § 1057 Abs. 2 S. 2 ZPO in einem gesonderten Schiedsspruch oder auch in Form des Ergänzungsschiedsspruchs gemäß § 1058 Abs. 1 Nr. 3 ZPO getroffen werden. Aufgrund seiner vorläufigen Kompetenz-Kompetenz nach § 1040 Abs. 1 S. 1 ZPO kann das Schiedsgericht darüber hinaus auch in dem Fall, in welchem es sich für unzuständig hält, in dem verfahrensabschließenden Prozessschiedsspruch über die Kostentragung entscheiden.⁴⁸⁴

Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält keine dem § 1057 ZPO vergleichbare Regelung, sodass - sofern eine ausdrückliche Abrede nicht getroffen ist - durch ergänzende Auslegung der Schiedsvereinbarung das Schiedsgericht als ermächtigt anzusehen ist, im Schiedsspruch als einzige nach § 109 ArbGG vollstreckbare schiedsrichterliche Entscheidungsform auch über die Kostenerstattung zu entscheiden.⁴⁸⁵

Eine Kostenverteilung streng nach dem Grad des Obsiegens und Unterliegens in analoger Anwendung der §§ 91 ff. ZPO vorzunehmen,⁴⁸⁶ erscheint angesichts des dem Schiedsgericht

⁴⁸¹ Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 3; RG, Urt. v. 8.11.1904 - VII 172/04, RGZ 59, 149; *Thomas*, Das privatrechtliche Schiedsgerichtsverfahren, S. 106; *MüKoZPO-Münch*, § 1057 Rn. 4; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1044; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1057 Rn. 2 ff.; *MusielakZPO-Voit*, § 1057 Rn. 5.

⁴⁸² Schwab/Walter, Kap. 33, Rn. 3; *Lionet/Lionet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtspraxis, S. 538.

⁴⁸³ OLG Dresden, Beschl. v. 11.12.2000 - 11 SchH 1/00, BB-Beil. Nr. 6/2001, 20 (21).

⁴⁸⁴ Schwab/Walter, Kap. 33, Rn. 4; *Münch*, in: *SchiedsVZ* 2003, 41 (43); *MüKoZPO-Münch*, § 1057 Rn. 11; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1057 Rn. 2; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1043; *Zöller-Geimer*, § 1057 Rn. 3; BGH, Beschl. v. 6.6.2002, NJW 2002, 3031 (3032 f.); OLG Frankfurt/Main, Beschl. v. 17.1.2013 – 26 Sch 24/12, *SchiedsVZ* 2013, 341 (343). A. A.: *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1057 Rn. 9 (allenfalls Entscheidungsbefugnis kraft Auslegung der Schiedsvereinbarung); *MusielakZPO-Voit*, § 1057 Rn. 2.

⁴⁸⁵ *GMP-Germelmann*, § 108 Rn. 10; *GK-ArbGG-Mikosch*, § 108 Rn. 7; *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 108 Rn. 13; *Grunsky-Greiner*, § 108 Rn. 3; *Hauck/Helmi-Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 4; *Düwell-Voßkühler*, § 108 Rn. 7; *Tschischgale/Satzky*, Das Kostenrecht in Arbeitsachen, S. 193. Vgl. auch: *Stein/Jonas-Schlosser*, 21. Aufl., § 1042 a. F. Rn. 26; BGH, Urt. v. 25.11.1976 - III ZR 112/74, WM 1977, 319 (320).

⁴⁸⁶ So *GK-ArbGG-Mikosch*, § 108 Nr. 7; *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 108 Rn. 13; *Grunsky-Greiner*, § 108 Rn. 3; *Hauck/Helmi-Hauck/Biebl*, § 108 Rn. 4; *Schaefer/Göbel*, Das neue Kostenrecht in Arbeitsachen, § 4 Rn. 39.

in § 104 ArbGG zugestandenen Ermessensspielraums als zu eng. Es wird daher vertreten, das Prinzip der §§ 91 ff. ZPO nur als Abwägungsfaktoren unter Berücksichtigung des Parteiverhaltens und der Einzelfallumstände einzubeziehen.⁴⁸⁷

Wird im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahren keine Kostengrundscheidungsentscheidung im Schiedsspruch getroffen, ist das Streitverfahren noch nicht endgültig erledigt und somit ein Ergänzungsschiedsspruch analog § 321 Abs. 1 ZPO möglich.⁴⁸⁸

Die Kostenfestsetzung obliegt dabei dem Schiedsgericht jedenfalls dann, wenn die Kosten bereits im Schiedsspruch oder im Vergleich zwischen den Parteien aufgeführt werden und die Schiedsabrede nicht entgegensteht.⁴⁸⁹ Als Teil des Schiedsspruchs nimmt diese dann auch am Vollstreckbarerklärungsverfahren des § 109 ArbGG teil.⁴⁹⁰

2. Einführung einer Kostentragungsregelung in das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht?

Bei der Frage, ob es auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren einer Normierung der Kostenentscheidung bedarf, ist zunächst zuzugestehen, dass im Rahmen von Individualschiedsvereinbarungen die Schiedsordnung in der Regel auch ausführliche Kostentragungsregelungen⁴⁹¹ enthalten wird. Selten vergessen, stellt sich hier die Frage nach dem Sinn einer eigenständigen gesetzlichen Regelung.⁴⁹² Der Anwendungsbereich wäre sonach gering, was jedoch nicht zwingend gegen eine Normierung spricht: Zum einen könnten

⁴⁸⁷ Dietz/Nikisch, § 108 Rn. 2; *Tschigale/Satzky*, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, S. 194.

⁴⁸⁸ Ohne Anwendung der auf den Staatsgerichtsprozess zugeschnittenen Fristenregelung. GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 10; *ders.*, in: NZA 1994, 12 (17); GK-ArbGG-*Mikosch*, § 108 Rn. 7 (in Anlehnung an § 1058 ZPO); ohne normativen Bezug ebenso Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 108 Rn. 13; Dietz/Nikisch, § 108 Rn. 2; *Tschischgale/Satzky*, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, S. 193; in diese Richtung auch Dersch/Volkmar, § 108 Rn. 3.

⁴⁸⁹ OLG Koblenz, Beschl. v. 10. 1. 1969 - 2 W 571/68, NJW 1969, 1540 (1541), für das Arbeitsrecht wohl ebenso Dersch/Volkmar, § 108 Rn. 2.

⁴⁹⁰ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 109 Rn. 24.

⁴⁹¹ So zum Beispiel Art. 31 ICC Rules 1998, abrufbar unter http://www.iccwbo.org/court/english/arbitration/pdf_documents/rules/rules_arb_german.pdf; § 35 DIS SchO 1998, abrufbar unter <http://www.dis-arb.de/scho/schiedsordnung98.html>; Art. 28 LCIA Rules 1998, abrufbar unter http://www.lcia.org/ARB_folder/arb_english_main.htm#article28; Art. 38 Swiss Rules 2006, abrufbar unter http://www.swissarbitration.ch/pdf/SRIA_german.pdf.

⁴⁹² Kritisch daher *Roth*, in: SchiedsVZ 2004, 65 (66); *Labes/Lörcher*, in: MDR 1997, 420 (424); *Berger*, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 429 f.

so einzelne Arbeitgeber oder -nehmer bei tatsächlich lückenhaften Schiedsordnungen direkt aus dem Gesetz erschließen, ob und nach welchen Kriterien die Schiedsrichter zu einer Kostenentscheidung berufen sind, zum anderen könnte eine Norm Anhaltspunkte für tarifautonome Regelungen bieten sowie Mindeststandards festschreiben und somit wiederum einen Zugewinn an Rechtssicherheit⁴⁹³ und Äquivalenz zwischen staatlicher und privater Rechtsprechung liefern.

Sinnvoll ist eine gesetzliche Regelung jedoch vor allem bei ad-hoc und ohne umfassendes Regelwerk vereinbarten Schiedsgerichten zwischen Tarifvertragspartnern, da es hier weitaus wahrscheinlicher ist, dass eine Kostentragungsregelung von den Parteien schlechterdings vergessen wird. Die Überlegung, die zivilprozessuale Norm zu rezipieren, ist daher vor allem dahingehend intendiert, einen ausreichend determinierten rechtlichen Rahmen für die Ad-hoc-Schiedsgerichtsbarkeit zwischen Koalitionen bereitzustellen.

a. Entscheidungskompetenz und -maßstab

Erfolgt auch im Schiedsspruch keine Kostengrundentscheidung, liegt es jedenfalls nicht vollkommen fern, den Schiedsspruch so auszulegen, dass keine Kostenerstattung Platz greift.⁴⁹⁴ Handelt es sich um einen Vergleich, kann dies auch zutreffen,⁴⁹⁵ im Normalfall ist jedoch nicht davon auszugehen, dass die Parteien auf die Kostenerstattung verzichten oder vor dem Gericht über die Kosten prozessieren⁴⁹⁶ wollen, zumal die Abbedingung einer Kostenerstattung angesichts des damit einhergehenden Wegfalls ihrer Schutzfunktion bedenklich ist und das Rechtsschutzinteresse⁴⁹⁷ der Prozessparteien, gerechtfertigt Schiedsklage zu erheben und sich unberechtigten Forderungen zu widersetzen, erheblich tangieren würde.

Eine gesetzliche Regelung nach Art des § 1057 ZPO kann dagegen das normieren, was durch ergänzende Auslegung der Schiedsvereinbarung im günstigsten Fall bereits jetzt für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren erreichbar ist.

⁴⁹³ Roth, in: SchiedsVZ 2004, 65 (71).

⁴⁹⁴ So Stein/Jonas-Schönke/Pohle, 18. Aufl., § 1042 a. F., Rn. VIII; ähnlich auch Baumgartner, Die Kosten des Schiedsgerichtsprozesses, S. 86.

⁴⁹⁵ Die Auslegung des Parteiwillens ergibt hier i. d. R. die gegenseitige Aufhebung, Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 19.

⁴⁹⁶ Vgl. MusielakZPO-Voit, § 1057 Rn. 1; Lionnet/Lionnet, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 538; Baumgartner, Die Kosten des Schiedsgerichtsprozesses, S. 74.

⁴⁹⁷ Baumgartner, Die Kosten des Schiedsgerichtsprozesses, S. 90.

Neben der Klarstellung der Kompetenz des Schiedsgerichts bezüglich der Kostenentscheidung können vor allem Entscheidungskriterien festgelegt werden. Dabei legt es das Gerechtigkeitsgefühl⁴⁹⁸ zunächst näher, die Kosten nach dem Grad des Obsiegens und Verlierens zu verteilen und §§ 91 ff. ZPO als Ausdruck einfacher Kostengerechtigkeit⁴⁹⁹ für entsprechend anwendbar zu erklären.

Dabei wird jedoch übersehen, dass in der Zivilprozessordnung selbst zahlreiche Sonderregelungen getroffen werden, um auch in besonderen prozessualen Situationen gerechte Ergebnisse erzielen zu können.⁵⁰⁰ Zu bedenken ist dabei, dass das Schiedsverfahren gemäß § 102 Abs. 2 ArbGG an die Stelle des Arbeitsgerichtsverfahrens tritt. Somit müsste wenigstens § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG für entsprechend anwendbar erklärt werden, um ein kostengünstiges Verfahren zu gewährleisten, indem das Kostenrisiko der Parteien so reduziert wird,⁵⁰¹ dass der wirtschaftlich in der Regel schwächere Arbeitnehmer davor geschützt ist, aufgrund des Kostenrisikos von der Verfolgung seiner Ansprüche abzusehen⁵⁰².

Ein flexiblerer Maßstab ermöglicht es dem Schiedsgericht demgegenüber, nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden und somit einzelfallgerechtere Lösungen zu finden, ohne dass sich der Gesetzgeber durch Übernahme bereichsspezifischer Ausnahmen in die Gefahr der Überregulierung oder ungewollter Lücken begeben muss. Verhaltensweisen⁵⁰³ von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen so in die Kostenentscheidung einzufließen, und eine soziale Komponente nach Art des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG kann ebenso berücksichtigt werden wie Prozessverzögerungstaktiken obstruktiver Arbeitnehmer.

Sinnvoll ist es, darüber hinaus auch zum Schutz des Kostenschuldners ein Gebot zur sparsamen Prozessführung zu verankern, indem nur diejenigen Kosten zu erstatten sind, welche zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder -verteidigung notwendig waren.

⁴⁹⁸ Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 225; Maier, Handbuch der Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 508; Schütze/Tscherning/Wais, Handbuch des Schiedsverfahrens, Rn. 529.

⁴⁹⁹ Musielak/ZPO-Flockenhaus, § 91 Rn. 1; Hk-ZPO-Gierl, § 91 Rn. 2; Zöller-Herget, § 91 Rn. 2.

⁵⁰⁰ Vgl. z. B. §§ 91a - 98; 100 Abs. 3; 101; 238 Abs. 4; 281 Abs. 3 S. 2; 344; 516 Abs. 3 S. 1 ZPO.

⁵⁰¹ Schwab/Weth-Vollstädt, § 12a Rn. 4; GMP-Germelmann/Künzl, § 12a Rn. 2; Hauck/Helml-Helml, § 12a Rn. 2; BAG, Urt. v. 23.9.1960 - 5 AZR 258/59, AP § 61 ArbGG 1953 Kosten Nr. 3 m. Anm. Bötticher. Zur sozialpolitischen Motivation des § 12a ArbGG siehe Regierungsbegründung zu § 12a ArbGG, BT-DrS. 8/1567, S. 29 li. Sp.; Kronisch, in: NVwZ 1993, 251 (252).

⁵⁰² Vgl. Schwab/Weth-Vollstädt, § 12a Rn. 4; BAG, Urt. v. 23.9.1960 - 5 AZR 258/59, AP § 61 ArbGG 1953 Kosten Nr. 3 m. Anm. Bötticher.

⁵⁰³ Verzögerungstaktik, Klageänderung usw. als die Kostengrundentscheidung beeinflussende Faktoren, Berger, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 430.

Daraus ergibt sich, dass im Grundsatz die in § 1057 Abs. 1 ZPO enthaltenen Regelungen auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht fruchtbar gemacht werden können.

b. Kostenfestsetzung in Grund und Höhe

Fraglich ist darüber hinaus, in welcher Form der Kostenausspruch ergehen sollte. Für vollstreckbar erklärt werden kann gemäß § 109 ArbGG nur ein Schiedsspruch. Die Festsetzung der Kosten der Höhe nach, sofern diese nicht bereits bei Erlass des Schiedsspruchs feststehen, wird jedoch gegenwärtig als Beschluss des Schiedsgerichts beurteilt⁵⁰⁴ und ist somit der Vollstreckbarerklärung nach § 109 ArbGG entzogen. Der Vorteil eines Kostenausspruchs in der Form des Schiedsspruchs liegt auf der Hand: Neben der Frage, in welcher Form die Kostenentscheidung bei Klagerücknahme zu treffen ist,⁵⁰⁵ entfällt auch die Problematik, welches Gericht zur Festsetzung der Kosten zuständig ist. Darüber hinaus ergibt sich die Vollstreckungsfähigkeit⁵⁰⁶ des Kostenausspruchs. Die Kompetenz hierfür muss schon allein deshalb ausschließlich beim Schiedsgericht liegen, weil hier die Kostenfestsetzung als Ergebnis der Auslegung der Schiedsvereinbarung und Berücksichtigung etwaiger Parteivereinbarungen und Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs vorzunehmen ist: ein Wissen, das dem Arbeitsgericht nicht zur Verfügung steht und das eine Beurteilung fernab der Kostenfestlegung nach dem auf staatsgerichtliche Bedürfnisse zugeschnittenen Gerichtskostengesetz erfordert. Zur sinnvollen Erfassung des häufigen Falls, dass bei Beendigung des Schiedsverfahrens die Kosten noch nicht feststehen und zur Vermeidung einer analogen Anwendung des § 321 ZPO ist darüber hinaus auf die Möglichkeit eines gesonderten Kostenschiedsspruchs hinzuweisen.

Das Problem, dass die Schiedsrichter bei Festsetzung des eigenen Honorars im Rahmen der Festsetzung der Kosten der Höhe nach gegen das Verbot, in eigener Sache zu entscheiden, verstoßen, wird von der arbeitsprozessrechtlichen Literatur offenbar übersehen.⁵⁰⁷ Die

⁵⁰⁴ GK-ArbGG-*Mikosch*, § 109 Rn. 24; GMP-*Germelmann*, § 109 Rn. 3.

⁵⁰⁵ Dies war unter Geltung des alten Schiedsverfahrensrechts streitig, vgl. MüKoZPO-*Maier*, 1. Aufl., § 1040 a. F. Rn. 14 und Schwab/Walter, 5. Aufl., Kap. 33 Rn. 14 f. (Schiedsspruch) jeweils m. w. N. Theoretisch müsste derselbe Streit auch im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahren geführt werden, jedoch finden sich diesbezüglich keine Stellungnahmen von Literatur oder Rechtsprechung.

⁵⁰⁶ Ebenso *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 210; *Labes/Lörcher*, in: MDR 1997, 420 (424); *Roth*, in: SchiedsVZ 2004, 65 (69); OLG Köln, Beschl. v. 15.1.2004 - 9 Sch 17/03, SchiedsVZ 2004, 269.

⁵⁰⁷ An der Streitwertfestsetzung orientierte Schiedsrichtervergütung hält GMP-*Germelmann*, § 108 Rn. 11 für vollkommen unbedenklich. Ganz anders Literatur und Rechtsprechung zur Schiedsrichtervergütung in Zivilsachen: Schwab/Walter, Kap. 33 Rn. 15; Stein/Jonas-*Schlosser*, § 1057 Rn. 1; MüKoZPO-*Münch*, § 1057

zivilrechtliche Rechtsprechung vertritt hier eine Lösung, nach welcher die Bezifferung durch die Schiedsrichter sich nicht als eigene Honorierung darstellt, sofern diese streitwertabhängig ist und die Vorschusszahlung der Partei bereits die gesamte Vergütung abdeckt.⁵⁰⁸ Als praktische Lösung neben der Normierung der Gerichtskosten in der Schiedsordnung empfiehlt es sich daher, in einer die Kostenentscheidung normierenden Vorschrift festzuschreiben, dass die Schiedsrichter einen Vorschuss fordern können und über die Verwendung desselben entscheiden. Somit sind weder die Parteien gezwungen, vor dem Staatsgericht auf Rückerstattung ihres Vorschusses zu klagen,⁵⁰⁹ noch müssen die Schiedsrichter ihr Honorar vor Gericht geltend machen.

Die Regelung des § 1057 Abs. 2 ZPO sollte daher, ergänzt um eine Vorschussregelung, in das Arbeitsgerichtsgesetz übertragen werden.

VIII. Berichtigung, Auslegung und Ergänzung des Schiedsspruchs

Mit Eintritt der Rechtskraftwirkung ist ein Schiedsgericht an seinen Entscheid gebunden. Ebenso wie jedes Urteil des Zivil- oder Arbeitsgerichts impliziert jedoch die Komplexität der Streitgegenstände, dass sich mitunter ungewollte sprachliche Ungenauigkeiten oder sonstige Fehler in den Schiedsspruch einschleichen. Befindet sich dieser noch in der Sphäre der Schiedsrichter, ist hier eine unbürokratische Korrektur möglich und auch angezeigt.⁵¹⁰ Auch nach Übersendung des Schiedsspruchs an die Prozessparteien besteht jedoch ein Bedürfnis für nachträgliche Korrekturmöglichkeiten des Schiedsgerichts.

Rn. 8f.; Stein/Jonas-Schlosser, § 1057 Rn. 1; Zöller-Geimer, § 1057 Rn. 4; MusielakZPO-Voit, § 1057 Rn. 5; OLG Hamburg, Urt. v. 14.5.1964 - 3 U 22/64, MDR 1965, 54; BGH, Urt. v. 25.11.1976 - III ZR 112/74, WM 1977, 319; siehe auch BGH, Urt. v. 7.3.1985 - III ZR 169/83, NJW 1985, 1903 (1904) sowie zuletzt SchiedsVZ 2012, 154 (155).

⁵⁰⁸ OLG Dresden, Beschl. v. 8.5.2001 - 11 Sch 08/01, BB-Beil. Nr. 7/2001, 22 (23); Beschl. v. 28.10.2003 - 11 Sch 09/03, SchiedsVZ 2004, 44; BGH, Beschl. v. 28.03.2012 - III ZB 93/10, NJW 2012, 1811 (1811); Beschl. v. 25.02.2016 - I ZB 111/14, NJW-RR 2016, 700 (702); ebenso Thomas/Putzo-Seiler, § 1057 Rn. 6; vgl. auch Oberhammer, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 124.

⁵⁰⁹ Bei nicht zutreffender Kostenfestsetzung hinsichtlich der vorschussweise gezahlten Schiedsrichtergebühren steht der Rechtsweg zum Staatsgericht offen, vgl. Regierungsbegründung zu § 1057, BT-DrS. 13/5274, S. 58 li. Sp.

⁵¹⁰ Vgl. Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1093; Schwab/Walter, Kap. 21 Rn. 14; MüKoZPO-Münch, § 1058 Rn. 5.

1. Berichtigung und Ergänzung

Im Arbeitsgerichtsgesetz existiert keine Vorschrift, welche die Formen nachträglicher Entscheidung durch das Schiedsgericht regelt, sodass hier für die Berichtigung des Schiedsspruchs § 319 ZPO⁵¹¹ und für dessen Ergänzung § 321 ZPO⁵¹² analog angewendet werden.

Für das zivilrechtliche Schiedsverfahren hingegen regelt § 1058 ZPO, dass die Parteien zeitlich begrenzt binnen eines Monats Berichtigung und Ergänzung des Schiedsspruchs beantragen können und das Schiedsgericht sonach binnen eines beziehungsweise zweier Monate unter Wahrung aller Verfahrens-⁵¹³ und Formerfordernisse entscheiden solle. Eine Berichtigung ist dabei gemäß § 1058 Abs. 4 ZPO auch von Amts wegen möglich.

Letztlich erfolgt somit aus Rücksichtnahme auf die Rechtssuchenden und als Ausdruck des Gebots ihrer fairen Behandlung die Angleichung des versehentlich Niedergeschriebenen an das Gewollte,⁵¹⁴ die Berichtigung offensichtlicher Fehler sowie die Ergänzung des Schiedsspruchs.

Das Ergebnis ist somit identisch, eine Harmonisierung lediglich in der Hinsicht erwägenswert, als dass eine eigenständige Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz den Rückgriff auf die zivilprozessualen Vorschriften obsolet werden lässt.

Dezidierterer Betrachtung lohnen hingegen die Fristen des § 1058 Abs. 2 ZPO. Der Ablauf der Antragsfrist für die Parteien vermag denjenigen Zeitpunkt zu markieren, ab welchem das Interesse der Gegenpartei an endgültiger und rascher Streiterledigung dasjenige des Antragstellers an einem inhaltlich korrekten Anspruch überwiegt und daher eine Korrektur der Entscheidung nicht mehr in Betracht kommen kann.⁵¹⁵ Für Ad-hoc-Schiedsgerichte zwischen Tarifparteien ist es darüber hinaus relevant, dass mit Hilfe der Frist sichergestellt werden kann,

⁵¹¹ GMP-Germelmann, § 108 Rn. 10; Kronisch, in: NVwZ 1993, 251 (252).

⁵¹² Germelmann, in: NZA 1994, 12 (17); GMP-Germelmann, § 108 Rn. 10; GK-ArbGG-Mikosch, § 108 Rn. 7 (in Anlehnung an § 1058 ZPO); ohne normativen Bezug ebenso: Schwab/Weth-Zimmerling, § 108 Rn. 13; Dietz/Nikisch, § 108 Rn. 2; in diese Richtung auch Dersch/Volkmar, § 108 Rn. 3.

⁵¹³ Betont wird v. a. die Beachtung des Grundsatzes rechtlichen Gehörs, Schwab/Walter, Kap. 21, Rn. 16; MüKoZPO-Münch, § 1058 Rn. 19; Zöller-Geimer, § 1058 Rn. 2; Thomas/Putzo-Seiler, § 1058 Rn. 4; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1103.

⁵¹⁴ Nur in diesem Fall ist eine Berichtigung gegeben, Schwab/Walter, Kap. 21, Rn. 14; MüKoZPO-Münch, § 1058 Rn. 6; MusielakZPO-Voit, § 1058 Rn. 2.

⁵¹⁵ Ebenso Berger, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 447.

dass auch dasjenige Schiedsgericht entscheidet, von dem der Schiedsspruch stammt.⁵¹⁶ Die Entscheidungsfrist des Schiedsgerichts schließlich dient offenkundig der Beschleunigung interner Vorgänge und ist eine Erinnerung daran, eigene Fehler schnellstmöglich zu beseitigen.

In Einklang mit dem im Arbeitsrecht besonders betonten Beschleunigungsgrundsatz ist es daher sinnvoll, Berichtigung und Ergänzung eines Schiedsspruchs nicht mehr in Analogie zu § 319 und § 321 ZPO vorzunehmen, sondern hierfür eine eigenständige Norm im Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes zu schaffen, um insbesondere durch entsprechende Fristenregelungen einen Zugewinn an Rechtssicherheit zu erreichen.

2. Authentische Interpretation des Schiedsspruchs

Bei Unklarheiten und Undeutlichkeiten, welche eine Berichtigung des Schiedsspruchs nicht beseitigen kann, besteht gemäß § 1058 Abs. 1 Nr. 2 ZPO für die Parteien die Möglichkeit, beim Schiedsgericht binnen Monatsfrist eine erläuternde⁵¹⁷ Auslegung des Schiedsspruchs zu beantragen.

Im Arbeitsgerichtsgesetz existiert demgegenüber für eine authentische Interpretation keine Rechtsgrundlage.⁵¹⁸

Für die Möglichkeit einer authentischen Interpretation streitet, dass es durchaus sinnvoll ist, wenn das Gericht selbst klarstellen darf, was mit seinen Worten gemeint war und damit Aufhebungsverfahren bereits im Keim vermieden werden können. Anders als bei der Berichtigung⁵¹⁹ werden hier jedoch nicht nur rein technische Fehlleistungen des Schiedsgerichts beseitigt. Die durch die Bindungswirkung des Schiedsspruchs bezweckte Rechtssicherheit wird in nicht mehr zu rechtfertigendem Maße verletzt, sobald das Schiedsgericht die Grenzen der Auslegung überschreitet. Es besteht die Gefahr einer materiellen Korrektur des Schiedsspruchs, welche an sich nur durch Aufhebung des ursprünglichen Schiedsspruchs über das Verfahren nach § 110 ArbGG und entsprechenden Neuentscheid möglich ist. Eine Norm, welche dem Schiedsgericht die Befugnis zur authentischen Interpretation zuweist, erhöht diese Gefahr, dass ein Schiedsspruch indirekt

⁵¹⁶ Schwab/Walter, Kap. 21, Rn. 17; MüKoZPO-Münch, § 1058 Rn. 16.

⁵¹⁷ Keine ergänzende Auslegung, MüKoZPO-Münch, § 1058 Rn. 9; MusielakZPO-Voit, § 1058 Rn. 3.

⁵¹⁸ Für das Schiedsverfahrensrecht nach ZPO vor 1998 ebenso: Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1039 a. F. Rn. 24.

⁵¹⁹ Vgl. BVerfG, *Beschl. v. 15.1.1992 - 1 BvR 1140/86*, NJW 1992, 1496; BAG, *Urt. v. 23.11.1994 - 4 AZR 528/92*, NJW 1996, 675 (676); BGH, *Beschl. v. 22.11.2001 - III ZB 57/01*, NJW-RR 2002, 712 (713).

einseitig vom Schiedsgericht aufgehoben und geändert wird. Darüber hinaus hat der Auslegungsantrag das Potenzial, von der unterlegenen Partei lediglich dazu genutzt zu werden, dem Schiedsgericht die schlechte Qualität seines Ergebnisses vor Augen zu führen und damit anstelle sachlich gerechtfertigter Korrekturen lediglich verfahrensverzögernd ergebnislos zu enden⁵²⁰.

Im Interesse des Arbeitnehmerschutzes ist nur ein vollstreckungsfähiger Tenor eines Schiedsspruchs akzeptabel. Ist der Wortlaut nicht eindeutig, ist die Aufhebung des Schiedsspruchs die sinnvollere Alternative als dem Schiedsgericht erneut den Schiedsspruch zur Interpretation des Entschiedenen vorzulegen.

IX. Zwischenergebnis

Diejenigen Vorschriften der Zivilprozessordnung, welche sich mit der Beendigung des Schiedsverfahrens auseinandersetzen, sind in der Regel solche, welche auf die vorangegangenen, verfahrenseinleitenden oder -begleitenden Normen aufbauen. Je nachdem, ob eine entsprechende Rezeption der vorgehenden Regelungen in das Arbeitsgerichtsgesetz empfohlen wird, wirkt sich dies auch auf die Beendigung des Verfahrens aus. Somit ergibt sich, dass sich die Reformierung des arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrechts an dieser Stelle im Ergebnis als Folge der bereits vorgenommenen Veränderungen darstellt.

Endet das Schiedsverfahren, ist zunächst in konsequenter Fortsetzung der Befürwortung einer Ersatzschiedsrichterbestellung die Unterschrift eines Schiedsrichters, der die Stimmabgabe verweigert, entbehrlich, sofern die verbleibenden Schiedsrichter den Schiedsspruch unterschreiben und den Verhinderungsgrund des fraglichen Kollegen vermerken.

Mit Blick auf Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahren ist es überdies sinnvoll, den Schiedsort auch im Schiedsspruch anzugeben.

Die Kundgabevorschrift des § 108 Abs. 2 ArbGG kann weitestgehend unverändert bleiben, allein die Unterschriften sollten nunmehr vom gesamten Schiedsgericht geleistet und einer jeden Partei entweder eine vom Vorsitzenden unterzeichnete Ausfertigung oder ein von allen

⁵²⁰ Gefahr der Prozessverschleppung, *Hußlein-Stich*, Das UNICITAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 170; *Granzow*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, S. 189; *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 216; *Berger*, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 452; *Zerbe*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 243.

Schiedsrichtern unterzeichnetes Original zugesandt werden. Eine Niederlegung des Schiedsspruchs ist als veraltet aufzugeben.

Des Weiteren ist die Integration einer eigenständigen Kostentragungsregelung in das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht sinnvoll, sodass das Schiedsgericht nunmehr nach pflichtgemäßen Ermessen und unter Berücksichtigung sozialer Komponenten über die Kostenlast zu entscheiden vermag, während die simultane Verankerung des Gebots sparsamer Prozessführung den Kostenschuldner schützt. Die Kostenfestsetzung selbst ist aus Gründen ihrer Vollstreckbarkeit in der Form des Schiedsspruchs zu treffen, wobei es sinnvoll ist, dass die diese anordnende Norm zugleich die Möglichkeit des Schiedsgerichts, in Vorschussfragen entscheiden zu können, festschreibt.

Berichtigungen sowie Ergänzungen sind de lege lata auch bei arbeitsgerichtlichen Schiedssprüchen möglich; die hier fehlende klarstellende Norm kann daher unproblematisch in Harmonisierung mit § 1058 ZPO geschaffen werden. Die Befristung dieser Korrekturmöglichkeiten ist dabei eine sinnvolle Ergänzung im Interesse der Verfahrensbeschleunigung.

Eine authentische Interpretation ist wegen der damit verbundenen Gefahren verschleierter materieller Korrekturen seitens des Schiedsgerichts abzulehnen.

F. Vollstreckbarerklärung und Aufhebungsverfahren

I. Eingangszuständigkeit

§ 1062 ZPO fasst die Zuständigkeiten der zivilrechtlichen Staatsgerichte zusammen, indem dort zwischen grundsätzlicher Eingangszuständigkeit des Oberlandesgerichts und ausnahmsweiser Zuständigkeit des Amtsgerichts für Unterstützungshandlungen bei der Beweisaufnahme und sonstigen richterlichen Handlungen differenziert wird. Hinsichtlich Bestellung und Ablehnung eines Schiedsrichters, Feststellung der Zulässigkeit oder Unzulässigkeit eines schiedsrichterlichen Verfahrens, Überprüfung des Schiedsgerichts, Vollziehung, Aufhebung oder Änderung der Anordnung vorläufiger oder sichernder Maßnahmen des Schiedsgerichts und bezüglich Aufhebung oder Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs ist nach § 1062 Abs. 1 ZPO das Oberlandesgericht zuständig.

Im Arbeitsgerichtsgesetz findet sich keine zentrale Norm, sondern das Arbeitsgericht, welches für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, ist im jeweiligen

Sachzusammenhang⁵²¹ für zuständig erklärt: Über die Ablehnung eines Schiedsrichters beschließt die Kammer des Arbeitsgerichts, das für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, im Rahmen der Vollstreckbarerklärung entscheidet der Vorsitzende in Beschlussform,⁵²² über die Anfechtungsklage die zuständige Kammer des Arbeitsgerichts unter Heranziehung der ehrenamtlichen Richter durch Urteil⁵²³.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang zunächst, dass für Unterstützungshandlungen bei der Beweisaufnahme § 106 Abs. 2 ArbGG aufgrund der Orts- und Praxisnähe⁵²⁴ der Arbeitsgerichte keine Veränderungen der Zuständigkeit in Betracht kommt.

Zu untersuchen ist, ob in Anlehnung an § 1062 Abs. 1 ZPO die Eingangszuständigkeit des Arbeitsgerichts zugunsten des Landesarbeitsgerichts verschoben werden sollte.

Dem könnte zunächst entgegenstehen, dass damit der Instanzenzug verkürzt würde. Die Eröffnung mehrstufiger Instanzenzüge schafft indessen auch einen Anreiz, aussichtslose Rechtsmittel einzulegen⁵²⁵ und gefährdet die Effizienz des Rechtsschutzes arbeitsgerichtlicher Schiedsverfahren,⁵²⁶ indem die Frage der Rechtsgültigkeit eines Schiedsspruchs verzögert wird. Wegen der Gefahr nachträglicher Aufhebung der Vollstreckbarerklärung nach § 110 Abs. 4 ArbGG ist dies dabei mit hohen Schadensersatzrisiken verbunden. Auch außerhalb des Aufhebungsverfahrens können Rechtsmittel das laufende Schiedsverfahren stören,⁵²⁷ sodass es angesichts der Begleitmaßnahmen - wie zum Beispiel der Überprüfung der Zuständigkeit des Schiedsgerichts - sinnvoll erscheint, den Instanzenzug möglichst kurz zu halten. Fernerhin

⁵²¹ § 106 Abs. 2 ArbGG (bei einer Beweisaufnahme auch ArbG desjenigen Bezirkes, in welchem diese stattfindet); § 109 Abs. 1 S. 2 ArbGG (Zwangsvollstreckung durch den Vorsitzenden des ArbG); § 110 Abs. 2 ArbGG (Aufhebungsklage).

⁵²² Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 6; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 2, 4; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 5; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 3; Dietz/Nikisch, § 109 Rn. 5; Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 5.

⁵²³ Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 21; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 7; GMP-Germelmann, § 110 Rn. 24; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 31b.

⁵²⁴ Für die Zuständigkeit der Amtsgerichte nach §§ 1050, 1062 Abs. 4 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 64, li. /re. Sp.; dem zustimmend MüKoZPO-Münch, § 1062 Rn. 11f.

⁵²⁵ Dazu Berger, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 495; Beispiel: BGH, Urt. v. 26.9.1985 - III ZR 16/84, BGHZ 96, 40 (Dauer des Verfahrens: fast 9 Jahre).

⁵²⁶ Vgl. Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 213; Regierungsbegründung zu § 1062, BT-DrS. 13/5274, S. 63 li. Sp.; Kreindler, in: FS-Sandrock, 515 (532); Oberhammer, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 151.

⁵²⁷ Vgl. wiederum Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 214.

führt die Straffung des staatlichen Verfahrens durch Verkürzung des Instanzenzugs zur Beschleunigung⁵²⁸ des Aufhebungsverfahrens und somit zur Verringerung des Kostenrisikos.

Einer Verkürzung des Instanzenzuges stehen auch keinerlei verfassungsrechtliche Bedenken entgegen. Das Recht auf den gesetzlichen Richter aus Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG vermittelt unstreitig keinen Anspruch auf einen Instanzenzug,⁵²⁹ weder Art. 95 Abs. 1 GG noch der Justizgewährleistungsanspruch aus Art. 20 Abs. 3 GG stehen jedenfalls einem auf zwei Instanzen beschränkten Rechtsmittelweg entgegen.⁵³⁰

Schließlich impliziert die Anerkennung des Schiedsgerichts als ein dem Staatsgericht gleichwertiges Rechtsprechungsorgan auch die Anerkennung dessen, dass das Schiedsgericht bereits die Aufgabe einer „ersten - möglicherweise auch einer zweiten und dritten - Instanz“ geleistet hat.⁵³¹ Eine Tatsacheninstanz ist hierbei so zu verstehen, dass das Aufhebungsverfahren bezogen auf die dort geltend gemachten Aufhebungsgründe die erste, die nachfolgende Berufung zum Landesarbeitsgericht die zweite Tatsacheninstanz darstellt. Hinsichtlich der den Schiedsspruch stützenden Tatsachen ist auch das Arbeitsgericht als Eingangsinstanz lediglich Rechtsprüfungsinstanz. Das Argument, der revisionsähnliche Charakter des Aufhebungsverfahrens nach § 110 ArbGG bedeute den Verlust der Tatsacheninstanzen,⁵³² verfängt daher nicht.

Sinnvoll ist es daher, im Rahmen des Aufhebungsverfahrens auf eine zweite Tatsacheninstanz zu verzichten und in Konsequenz der Kontrollaufgaben staatlicher Arbeitsgerichtsbarkeit im

⁵²⁸ Vgl. *Wagner*, in: JZ 2000, 1171 (1172); *Sachs*, in: BB-Beil. Nr. 11/1999, 4; unter Kostenaspekten *Raeschke-Kessler*, in: NJW 1988, 3041 (3051); *Ehricke*, in: ZZZ 113 (2000), 453 (454); *Gottwald/Adolphsen*, in: DStR 1998, 1017 (1025); ebenso bereits *Schlosser*, in: ZIP 1987, 492 (495); *Bühler*, in: RIW 1987, 901 (905); *MusielakZPO-Voit*, § 1062 Rn. 2; *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 258; *Pachelbel-Gehag*, Das reformierte deutsche und schwedische Schiedsverfahrensrecht, S. 215.

⁵²⁹ BVerfG, Beschl. v. 11.6.1980 - 1 PBvU 1/79, BVerfGE 54, 277 (291); vgl. dazu auch die historische Argumentation von *Dütz*, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, S. 73 f.

⁵³⁰ Zweistufiger Instanzenzug gewährleistet nach *Sachs-Detterberg*, Art. 95 Rn. 9; *Schmidt/Bleibtreu-Klein*, Art. 95 Rn. 2; *A. A.: Umbach/Clemens-Raden*, Art. 95 Rn. 10; v. *Mangolt/Klein/Starck-Huber*, Art. 19 Abs. 4 Rn. 471; BVerfG, Beschl. v. 11.6.1980 - 1 PBvU 1/79, BVerfGE 54, 277 (291); Beschl. v. 30.6.1979 - 2 BvR 164/75, 42, 243 (248).

⁵³¹ Ähnlich Regierungsbegründung zu § 1062, BT-DrS. 13/5274, S. 63 li. Sp.; so bereits auch schon *Schlosser*, in: ZIP 1987, 492 (495); vgl. auch *MusielakZPO-Voit*, § 1062. Rn. 2; *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 79, 151; kritisch *MüKoZPO-Münch*, § 1062 Rn. 3ff.

⁵³² So jedoch *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 110 Rn. 12.

schiedsverfahrensrechtlichen Kontext eine Eingangszuständigkeit der Landesarbeitsgerichte für die in § 1062 Abs. 1 ZPO genannten Fallgestaltungen zu erwägen.

Werden Rechtsmittel weitgehend ausgeschlossen, ist es grundsätzlich eher gerechtfertigt, erstinstanzlich die Entscheidung eines Kollegiums derjenigen eines Einzelrichters vorzuziehen.⁵³³ Arbeitsgerichte entscheiden jedoch gemäß § 16 Abs. 2 ArbGG ebenso wie auch die Landesarbeitsgerichte nach § 35 Abs. 2 ArbGG als Kammer mit einem Berufsrichter als Vorsitzendem und zwei ehrenamtlichen Richtern, je einem aus dem Kreis der Arbeitnehmer und einem aus demjenigen der Arbeitgeber, sodass dieses Argument nicht verfängt.

Gegenüber dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht weist dasjenige des Landesarbeitsgerichts jedoch einige Besonderheiten auf: Es findet keine Güteverhandlung statt, mit Einverständnis der Parteien kann im schriftlichen Verfahren entschieden werden. Dies würde eine weitere Beschleunigung des Verfahrens bedeuten, welche bereits durch den Verzicht auf eine Tatsacheninstanz eingeleitet wird und welche dem Ziel des Schiedsverfahrens, möglichst rasch eine Streitentscheidung herbeizuführen,⁵³⁴ zugutekäme.

Die Staatsgerichte sind bei Vollstreckbarerklärung und Aufhebungsverfahren auf eine Kontrollfunktion zu beschränken, da das Schiedsgericht der staatlichen Rechtsprechung als eine Art erste Instanz gleichwertig gegenübersteht. Das Aufhebungsverfahren nach § 110 ArbGG ist revisionsähnlich ausgestaltet,⁵³⁵ was zunächst einmal nahe legt, dem Bundesarbeitsgericht als Revisions- und Beschwerdeinstanz die Eingangszuständigkeit zuzuweisen.⁵³⁶ Ein solches hätte zugleich den Vorteil einer Wahrung der Rechtsprechungseinheit, welche unerlässlich ist, um den Parteien ein vorhersehbares und somit kalkulierbares Verfahren zur Verfügung stellen zu können. Die erstinstanzliche Zuständigkeit des Bundesarbeitsgerichts ist jedoch verfahrensökonomisch wenig sinnvoll, da somit auch schiedsverfahrensbegleitende Maßnahmen wie die Feststellung der Zulässigkeit

⁵³³ So die Regierungsbegründung zu § 1062 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 63 li. Sp.; ebenso für die Entscheidung von Sachverhalten außerhalb von Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren, Regierungsbegründung zu § 1062, BT-DrS. 13/5274, S. 63 re. Sp., S. 64 li. Sp.; wohl auch Stein/Jonas-Schlosser, § 1062 Rn. 1.

⁵³⁴ Ein Verfahren über mehrere Instanzen hinweg widerspricht diesem Gedanken, *Schumann*, in: RIW 1987, 415 (417); *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 79.

⁵³⁵ Allgemeine Auffassung, Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 9; GMP-Germelmann, § 110 Rn. 5; *ders.*, in: NZA 1994, 12 (17) GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 5; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 3. Siehe beispielsweise: BAG, Urt. v. 31.10.1963 - 5 AZR 283/62, AP § 101 ArbGG 1953 Nr. 11; Urt. v. 26.4.1990 - 6 AZR 462/88, NZA 1990, 979; Urt. v. 6.11.1997 - 2 AZR 253/97, NZA 1998, 833.

⁵³⁶ So die Lösung der Schweiz für das zivilrechtliche Schiedsverfahren: Einzige Beschwerdeinstanz ist das schweizer Bundesgericht, Art. 191 S. 1 IPRG.

des Schiedsverfahrens in die Zuständigkeit des Bundesarbeitsgerichts fielen und somit eine nicht mehr gerechtfertigte Belastung die Folge wäre.

Eine Aufspaltung in dem Sinne vorzunehmen, als dass das Bundesarbeitsgericht nur für Aufhebungs- und gegebenenfalls auch für Vollstreckbarerklärungsverfahren, in den anderen Fällen jedoch ein Landesarbeitsgericht zuständig wäre, ist hingegen wenig sinnvoll, da in diesem Fall die Vorteile einer umfassenden Zuständigkeitskonzentration nicht mehr gegeben wären und zudem die Gefahr von Wertungswidersprüchen nicht von der Hand zu weisen ist.

Vorzugswürdig ist daher die Zuständigkeit der Landesarbeitsgerichte, eine Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht vermag in diesem Zusammenhang sicherzustellen, dass die Bedeutung der höchstrichterlichen Rechtsprechung für Überwachung und Fortbildung des arbeitsrechtlichen Schiedsgerichtswesens sichergestellt ist.⁵³⁷ Zugleich werden Rechtssicherheit und -klarheit gewahrt, indem auch instanzgerichtliche Judikatur existent wird.⁵³⁸

Somit erweist es sich auch für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht als vorteilhaft, die Eingangszuständigkeit den Landesarbeitsgerichten zu überantworten, da es sich um einen vernünftigen Kompromiss zwischen dem Interesse an Verfahrensbeschleunigung auf der einen und demjenigen an ausreichendem Rechtsschutz auf der anderen Seite handelt. Gemäß §§ 35 Abs. 3 S. 2, 17 Abs. 2 S. 1 ArbGG besteht darüber hinaus die Möglichkeit, für das Schiedsgerichtswesen Fachkammern zu bilden beziehungsweise nach §§ 35 Abs. 3 S. 2, 17 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 ArbGG durch Rechtsverordnung die örtliche Zuständigkeit dieser Fachkammer auf die Bezirke anderer Landesarbeitsgerichte zu erstrecken.

II. Vollstreckbarerklärung

Das Recht, aus dem Schiedsspruch einen vollstreckungsfähigen Titel zu figurieren, obliegt der Staatsgerichtsbarkeit, die vorab prüft, ob eine ordnungsgemäße, unparteiische Entscheidung vorliegt und der Rahmen der Regelungsautonomie eingehalten wurde. Da der Schiedsspruch als solcher kein Titel im Sinne des § 794 Abs. 1 ZPO ist, setzt die Zwangsvollstreckung von

⁵³⁷ Vgl. Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 213; *Sachs*, in: BB-Beil. Nr. 11/1999, 4; *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 258; *Gaul*, in: FS-Sandrock, 285 (290); *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 151.

⁵³⁸ Vgl. *Oberhammer*, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts, S. 79.

endgültigen⁵³⁹ und formwirksamen⁵⁴⁰ Schiedssprüchen sowohl im zivil- als auch im arbeitsrechtlichen Kontext stets deren Vollstreckbarerklärung voraus.

1. Rechtslage

Der Schiedsspruch eines zivilrechtlichen Schiedsgerichts wird auf den nicht fristgebundenen Antrag einer Partei unter Vorlage des Schiedsspruchs oder einer beglaubigten Abschrift desselben durch das gemäß § 1060 Abs. 1 Nr. 4 ZPO örtlich zuständige Oberlandesgericht nach § 1063 ZPO im Beschlussverfahren nach Gehörgewähr für vollstreckbar erklärt.

Der Antrag ist gemäß § 1060 Abs. 2 S. 1 ZPO abzulehnen, sobald einer der Aufhebungsgründe des § 1059 Abs. 2 vorliegt. Im Rahmen des Vollstreckbarerklärungsverfahrens prüft das Staatsgericht von Amts wegen⁵⁴¹ und fristunabhängig⁵⁴² die Schiedsfähigkeit des Streitgegenstands und die Vereinbarkeit von Anerkennung oder Vollstreckung des Schiedsspruchs mit dem *ordre public*⁵⁴³, während die Aufhebungsgründe des § 1059 Abs. 2 Nr. 1 ZPO über § 1060 Abs. 2 S. 3 ZPO an die Drei-Monats-Frist des Aufhebungsantrags nach § 1059 Abs. 3 S. 1 ZPO gekoppelt sind und nicht berücksichtigt werden, wenn der Antragsgegner keinen Aufhebungsantrag stellt. Sofern Aufhebungsgründe in Betracht kommen beziehungsweise geltend gemacht werden, hat das

⁵³⁹ Voraussetzung der Vollstreckbarerklärung. Zivilrecht: *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1271; *Harbst*, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 178; *Raeschke-Kessler/Berger*, Recht und Praxis der Schiedsgerichtsbarkeit, Rn. 1018; RG, Urt. v. 25.10.1910 - VII 609/09, RGZ 74, 307; BGH, Urt. v. 7.10.1953 - II ZR 170/52, BGHZ 10, 325. Arbeitsrecht: *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 109 Rn. 5; *GMP-Germelmann*, § 109 Rn. 2 f.; *GK-ArbGG-Mikosch*, § 109 Rn. 6; *Germelmann*, in: NZA 1994, 12 (16).

⁵⁴⁰ Zivilrecht: *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1271; *Harbst*, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 178; *Anders/Gehle-Anders*, § 1060 Rn. 3; RG, Urt. v. 3.6.1902 - VI 130/02, RGZ 51, 406 f.; BGH Urt. v. 22.3.1979 - III ZR 17/78, WM 1979, 1006 (1007). Arbeitsrecht: *Schwab/Weth-Zimmerling*, § 109 Rn. 6; *GK-ArbGG-Mikosch*, § 109 Rn. 10; *Schwab/Walter*, Kap. 40 Rn. 3; *Dietz/Nikisch*, § 109 Rn. 2.

⁵⁴¹ Vgl. § 1059 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; *Schwab/Walter*, Kap. 27 Rn. 8; *MüKoZPO-Münch*, § 1060 Rn. 9; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1059 Rn. 6; BGH, Beschl. v. 17.7.1999 - III ZB 21/98, NJW 1999, 2974 (2975).

⁵⁴² Regierungsbegründung zu § 1063 ZPO, BT-DrS. 13/5273, S. 61 li./re. Sp.; *MüKoZPO-Münch*, § 1060 Rn. 10; *Thomas/Putzo-Seiler*, § 1059 Rn. 6; *Schwab/Walter*, Kap. 27 Rn. 9; BGH, *Beschl. v. 2. 11. 2000 - III ZB 55/99*, NJW 2001, 373.

⁵⁴³ Unter Einschluss sämtlicher Restitutionsgründe: Regierungsbegründung zu § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 59 re. Sp.; *Schwab/Walter*, Kap. 27 Rn. 9; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1283.

Gericht die mündliche Verhandlung anzuordnen.⁵⁴⁴ Liegt ein Aufhebungsgrund vor, ist nicht nur die Vollstreckbarerklärung als unbegründet zurückzuweisen, sondern auch der Schiedsspruch gemäß § 1060 Abs. 2 S. 1 i. V. m. § 1059 Abs. 2 ZPO von Amts wegen aufzuheben.⁵⁴⁵

Nach Maßgabe des § 1064 Abs. 2 ZPO ist der Vollstreckbarerklärungsbeschluss für vorläufig vollstreckbar zu erklären, darüber hinaus kann der Vorsitzende des Zivilsenats gemäß § 1063 Abs. 3 S. 1, 1. Alt. ZPO dem Antragssteller schon ab Antragstellung ohne vorheriges Gehör des Gegners die vorläufige Zwangsvollstreckung in Form von Sicherungsmaßnahmen⁵⁴⁶ aus dem Schiedsspruch erlauben oder die Eilmaßnahme des Schiedsgerichts nach § 1041 ZPO für einstweilig vollziehbar erklären. Die Zwangsvollstreckung wegen Geldforderungen ist dabei gemäß § 1063 Abs. 3 S. 3 ZPO durch Sicherheitsleistung abwendbar.

Als Rechtsmittel gegen die Vollstreckbarerklärung steht nach Maßgabe der §§ 1065 Abs. 1 S. 1, 574 ff. ZPO die Rechtsbeschwerde zum Bundesgerichtshof zur Verfügung. Somit ist eine Anfechtung des Vollstreckbarerklärungsbeschlusses nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen des § 574 Abs. 2 ZPO gegeben sind, d. h. also die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts erfordert.

Der Schiedsspruch eines arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts ist gemäß § 109 Abs. 1 S. 1 ArbGG vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, welches für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, im Beschlussverfahren⁵⁴⁷ nach schriftlicher oder mündlicher

⁵⁴⁴ Kommen keine Aufhebungsgründe in Betracht, Ermessensfrage; mündliche Verhandlung stets auf Antrag der Partei, Schwab/Walter, Kap. 27 Rn. 18; Zöller-Geimer, § 1063 Rn. 2; Stein/Jonas-Schlosser, § 1063 Rn. 2; Begründung zu § 1063, BT-DrS. 13/5274, S. 65 li. Sp.; vgl. auch BGH Beschl. v. 02.03.2017 – I ZB 42/16, SchiedsVZ 2017, 200 (Aufhebungsgrund muss begründet geltend gemacht werden). Keine mündliche Verhandlung im Verfahren nach § 1040 Abs. 3 S. 2 ZPO: BGH, Beschl. v. 24.7.2014 – III ZB 83/13, NJW 2014, 3652ff.

⁵⁴⁵ MüKoZPO-Münch, § 1064 Rn. 8; Zöller-Geimer, § 1060 Rn. 15; Stein/Jonas-Schlosser, § 1060 Rn. 10; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1299.

⁵⁴⁶ Schwab/Walter, Kap. 28 Rn. 13; Thomas/Putzo-Seiler, § 1063 Rn. 3 mit Rn. 2.

⁵⁴⁷ Schwab/Weth-Zimmerling, § 109 Rn. 1; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 13; Hauck/Helmi-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 4; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 9; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 20; Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 1; Düwell-Voßkühler, § 109 Rn. 21.

Anhörung des Gegners⁵⁴⁸ auf fristunabhängigen Antrag einer Partei hin für vollstreckbar zu erklären.

Die Prüfung von verfahrens- oder materiellrechtlichen Fehlern des Schiedsgerichts liegt außerhalb der Kompetenz des Arbeitsgerichts,⁵⁴⁹ sodass hier als Rechtsbehelf allein die Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO bleibt. Eine Ausnahme gilt lediglich für Schiedssprüche, die verbotene Handlungen beinhalten⁵⁵⁰.

2. Reformierung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens gemäß § 109 ArbGG?

a. Berücksichtigung von Aufhebungsgründen im Verfahren der Vollstreckbarerklärung

Im arbeitsgerichtlichen Vollstreckbarerklärungsverfahren können anders als im Rahmen des Verfahrens nach § 1060 ZPO Aufhebungsgründe nicht berücksichtigt werden.

Begründet wird dies damit, dass die Entscheidung im Rahmen des § 109 ArbGG in der Form eines Beschlusses und nicht in der eines Urteils ergehe.⁵⁵¹ Seit der Schaffung des § 1063 Abs. 1 S. 1 ZPO verfängt diese Argumentationslinie indessen nicht mehr: Hiernach entscheidet das Gericht gemäß § 1060 ZPO auch über die Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs stets durch Beschluss, zugleich sind nach Maßgabe des § 1060 Abs. 2 ZPO auch die Aufhebungsgründe des § 1059 Abs. 2 ZPO vom Prüfungsumfang erfasst. Somit stellt sich die Frage, ob das arbeitsgerichtliche Vollstreckbarerklärungsverfahren von Aufhebungsgründen unberührt bleiben soll, oder ob in Anlehnung an die Regelung des § 1060 Abs. 2 ZPO eine Berücksichtigung der in § 110 ArbGG bezeichneten Aufhebungsgründe vorzuziehen ist.

⁵⁴⁸ Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 7; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 11; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 3; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 5; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 7; Dietz/Nikisch, § 109 Rn. 6; Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 8.

⁵⁴⁹ Schwab/Weth-Zimmerling, § 109 Rn. 6; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 9; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 2; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 14; Germelmann, in: NZA 1994, 12 (16).

⁵⁵⁰ Im Ergebnis handelt es sich hierbei um eine Art ungeschriebenen ordre-public-Vorbehalt. Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 8; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 9; ders., in: NZA 1994, 12 (16); Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 2; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 6; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 15; Dietz/Nikisch, § 109 Rn. 3; Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 3b.

⁵⁵¹ So Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 7.

Der gegenwärtigen Lösung ist zuzugestehen, dass die strikte Trennung von Vollstreckbarerklärung und Aufhebung des Schiedsspruchs zunächst eine erhöhte Durchsetzungseffizienz gewährt, da die Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs ohne langwierige Auseinandersetzung über geltend gemachte Aufhebungsgründe schneller erfolgt.⁵⁵² Können diese jedoch bereits bei der Vollstreckbarerklärung geltend gemacht werden, entfällt das Aufhebungsverfahren, sofern der Aufhebungsantrag wie bei § 1059 Abs. 3 S. 4 ZPO mit Vollstreckbarerklärung unzulässig wird, sodass die Prüfung von Aufhebungsgründen im Vollstreckbarerklärungsverfahren, welches in Arbeitssachen zudem auch noch gemäß § 2 Abs. 2 GKG gebührenfrei ist, aus prozessökonomischer Sicht attraktiver ist.

Der Vergleich mit den Voraussetzungen für die Vollstreckbarerklärung eines Anwaltsvergleichs gemäß § 796a Abs. 3 ZPO, wonach bei Unwirksamkeit oder Verstoß gegen die öffentliche Ordnung der Antrag abzulehnen ist, zeigt, dass es höchst ungewöhnlich ist, wenn der Staat durch Nichtbeachtung von Aufhebungsgründen einen Vollstreckungstitel schafft, welcher möglicherweise direkt im Anschluss aufzuheben ist.⁵⁵³ Die staatsgerichtliche Überwachung des schiedsrichterlichen Verfahrens auf seine Rechtsstaatlichkeit hin⁵⁵⁴ ist im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht umso bedeutsamer, als dass hier im Rahmen der Individualschiedsvereinbarung die beteiligten Prozessparteien nur mittelbar über die freiwillige Mitgliedschaft in ihren Koalitionen an der Derogation der Arbeitsgerichtsbarkeit beteiligt sind. Die Vereinbarkeit des Schiedsspruchs mit rechtsstaatlichen Grundsätzen sollte daher zu einem möglichst frühen Zeitpunkt erfolgen und nicht erst von einem Verfahren nach § 110 ArbGG abhängig sein. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass der Gläubiger sich bei nachträglicher Aufhebung der Vollstreckbarerklärung im Anschluss an eine bereits durchgeführte Zwangsvollstreckung einer Rückabwicklung nach Bereicherungsrecht und etwaigen Schadenersatzforderungen seines Schuldners gegenüber sieht. Dem beugt eine umfassende formelle und materielle Prüfungskompetenz im Rahmen des § 109 ArbGG effektiv vor.

Dementsprechend erscheint die Erweiterung des arbeitsgerichtlichen Prüfungsumfangs im Rahmen des Vollstreckbarerklärungsverfahrens nach § 109 ArbGG um die Aufhebungsgründe

⁵⁵² Stein/Jonas-Schlosser, 21. Aufl., § 1042 a. F. Rn. 1; siehe dazu auch Schlosser, in: ZIP 1987, 492 (494); Begründung des Regierungsentwurfs eines Arbeitsgerichtsgesetzes, S. 104.

⁵⁵³ Ähnlich, aber ohne Verweis auf § 796a Abs. 3 ZPO Walter, in: FS-Schwab, 539 (541).

⁵⁵⁴ Gaul, in: FS-Sandrock, 285 (296).

des § 110 ArbGG vorzugswürdig. Eine Harmonisierung mit § 1060 ZPO ist daher zu befürworten.

Die Berücksichtigung von Aufhebungsgründen im Vollstreckbarerklärungsverfahren führt mit materieller Rechtskraft zur Anerkennung des Schiedsspruchs, weil die schiedsgerichtliche Entscheidung kontrolliert und darüber hinaus neben staatlichen Interessen auch ein unverzichtbares Maß an Schutz für die unterlegene Partei unabhängig davon durchgesetzt wird, ob ein Aufhebungsverfahren nach § 110 ArbGG stattfindet. Unter diesem Aspekt ist der Schiedsspruch bei Versagung der Vollstreckbarerklärung direkt mit aufzuheben.

b. Materielle Einwendungen im Vollstreckbarerklärungsverfahren?

Nach Abschluss des Schiedsverfahrens können materielle Einwendungen gegen den durch Schiedsspruch zuerkannten Anspruch nur noch in eingeschränktem Umfang geltend gemacht werden. Materiell-rechtliche Einwendungen, welche bereits im Schiedsverfahren hätten vorgebracht werden können, sind hierbei gemäß § 767 Abs. 2 ZPO analog präkludiert,⁵⁵⁵ ihnen steht die Rechtskraft des Schiedsspruchs entgegen. Nicht präkludiert sind dagegen Einwendungen, welche erst nach dem Zeitpunkt, in welchem sie im Schiedsverfahren hätten geltend gemacht werden können, entstanden sind oder über die das Schiedsgericht in Folge mangelnder Zuständigkeit oder aus anderen Gründen nicht entscheiden konnte. In diesem Zusammenhang ist für das zivilprozessuale Schiedsverfahrensrecht streitig, ob solche materiell-rechtlichen Einwendungen im Verfahren zur Vollstreckbarerklärung oder durch Erhebung einer Vollstreckungsabwehrklage geltend zu machen sind.⁵⁵⁶

Im Vollstreckbarerklärungsverfahren nach § 109 ArbGG können de lege lata nach allgemeiner Auffassung in logischer Konsequenz dessen, dass auch die Aufhebungsgründe des § 110 ArbGG nicht zu berücksichtigen sind, keine materiell-rechtlichen Einwendungen berücksichtigt

⁵⁵⁵ MüKoZPO-Schmidt, § 767 Rn. 74; Hk-ZPO-Kindl, § 767 Rn. 20.

⁵⁵⁶ Geltendmachung im Vollstreckbarerklärungsverfahren: Thomas/Putzo-Seiler, § 1060 Rn. 3; Peters, in: JZ 2001, 598; OLG Hamm, *Urt. v. 20. 6. 2001 - 8 Sch 2/00*, NJW-RR 2001, 1362 (1362 f.); OLG Düsseldorf, *Beschl. v. 19. 1. 2005 - I-26 Sch 5/03*, SchiedsVZ 2005, 214 (215 f.) (obiter dictum); OLG Dresden, *Beschl. v. 20.4.2005 - 11 Sch 01/05*, SchiedsVZ 2005, 210 (213 f.); BGH, *Beschl. v. 30.09.2010*, III ZB 57/10, NJW-RR 2011, 213, Rn. 8f.; BGH *Beschl. v. 18.12.2013*, III ZB 92/12, NJW-RR 2014, 953 Rn. 5. Geltendmachung in der Vollstreckungsgegenklage: Kröll, in: NJW 2001, 1173 (1181); Borris/Schmidt, in: SchiedsVZ 2005, 254 (255); Weigel, in: MDR 2000, 969 (970); BayObIG, *Urt. v. 12. 4. 2000 - 4Z Sch 2/00*, NJW-RR 2001, 1363 (1363 f.); OLG Stuttgart, *Beschl. v. 4.10.2000 - 1 Sch 13/99*, MDR 2001, 595. Wahlrecht: Schwab/Walter, Kap. 27 Rn. 12 ff.; MusielakZPO-Voit, § 1060 Rn. 12 f.; ders., in: ZJP 114 (2001), 355 (359); MüKoZPO-Münch, § 1060 Rn. 14. Offen gelassen von OLG Saarbrücken, *Beschl. v. 16.9.2005 - 4 Sch 2/04*, OLGR 2006, 220 (221 f.); OLG München, *Beschl. v. 22.2.2006 - 34 Sch 02/06*, SchiedsVZ 2006, 165.

werden⁵⁵⁷. Diese sollten jedoch de lege ferenda auch im Rahmen des Vollstreckbarerklärungsverfahrens Berücksichtigung finden, sodass sich der für das Zivilrecht aufgeworfene Streit auch im Arbeitsrecht stellt. Für die Frage, inwiefern die arbeitsgerichtlichen Regelungen des Schiedsverfahrens mit denjenigen des Zivilprozessrechts harmonisiert werden sollten, ist es indessen wenig ergiebig, die für das Verfahren nach § 1060 ZPO geführte Kontroverse auch in das Arbeitsgerichtsgesetz zu tragen. Unter dem Aspekt neuer Perspektiven für Schiedsgerichte des Arbeitsrechts ist vielmehr zu reflektieren, in welche Richtung eine gesetzliche Klarstellung in das harmonisierte Vollstreckbarerklärungsverfahren des § 109 ArbGG zu integrieren ist.

Einwendungen bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren geltend machen zu können, führt wiederum zu Verfahrensverzögerungen, welche durch die Berücksichtigung der Aufhebungsgründe im Rahmen des § 109 ArbGG gerade verhindert werden sollen.⁵⁵⁸ Bei näherer Betrachtung stellt sich dies jedoch als Fehlschluss heraus: Die Verfahrensbeschleunigung ergibt sich bei Einschluss der Aufhebungsgründe in den Prüfungsumfang des Vollstreckbarerklärungsverfahrens nur daraus, dass das Verfahren nach § 109 ArbGG und dasjenige nach § 110 ArbGG zusammen genommen mehr Zeit beanspruchen, als ein an den Prüfungsumfang des § 1060 ZPO angelehntes Verfahren mit einem sich möglicherweise noch anschließenden, im Umfang jedoch stark verkürzten Aufhebungsverfahren. Vollstreckbarerklärung und Vollstreckungsgegenklage zusammen kosten unter diesem Aspekt mehr Zeit als eine vollständige Klärung im Verfahren nach § 109 ArbGG.⁵⁵⁹ Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass es bereits ab Erlass des Schiedsspruchs denkbar ist, Vollstreckungsgegenklage zu erheben⁵⁶⁰: Eine Vollstreckungsgegenklage macht nur dann Sinn, wenn sicher ist, dass auch vollstreckt wird, mit einer Klageerhebung ist daher praktisch betrachtet frühestens dann zu rechnen, wenn das Vollstreckbarerklärungsverfahren eingeleitet ist.

Die Präklusionsvorschrift des § 767 Abs. 2 ZPO macht des Weiteren deutlich, dass es durchaus dem Ziel des Gesetzgebers entspricht, wenn materielle Einwendungen möglichst früh geltend gemacht werden.

⁵⁵⁷ Schwab/Weth-Zimmerling, § 109 Rn. 6; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 9; ders., in: NZA 1994, 12 (16); Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 109 Rn. 2; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 14.

⁵⁵⁸ Zur obstruktiven Geltendmachung materieller Einwendungen im Vollstreckbarerklärungsverfahren siehe Berger, in: RIW 2001, 7 (19); vgl. auch Kawano, in: ZZPInt 4 (1999), 393 (406).

⁵⁵⁹ Vgl. Weigel, in: MDR 2000, 969 (970); MüKoZPO-Münch, § 1060 Rn. 14.

⁵⁶⁰ RG, Urt. v. 23.7.1935 - II 384/34, RGZ 148, 270; MüKoZPO-Münch, § 1060 Rn. 15.

Die Prozessökonomie⁵⁶¹ streitet somit dafür, materielle Einwendungen in das Verfahren des § 109 ArbGG aufzunehmen, anstatt den Kläger dazu zu zwingen, ein weiteres Verfahren zu betreiben und das Risiko auf sich nehmen zu müssen, dass bereits vollstreckt wird und das Insolvenzrisiko⁵⁶² des Gegners zu tragen ist.

Dagegen spricht jedoch der Einwand der Rechtsschutzverkürzung.⁵⁶³ Ob die im Endurteil endende Vollstreckungsgegenklage mit Berufung und Revision angefochten werden kann und somit eine Tatsacheninstanz mehr aufweist, als es die Anfechtung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens mittels Rechtsbeschwerde tut,⁵⁶⁴ ist allerdings zweifelhaft. Formal betrachtet, ist zunächst das den Vollstreckungstitel schaffende Gericht auch für die Klage nach § 767 Abs. 1 ZPO zuständig, sodass dies auch in diesem Kontext das Landesarbeitsgericht und nicht das Arbeitsgericht wäre; somit verbleibt es in jedem Fall bei einer Tatsacheninstanz.⁵⁶⁵ § 767 Abs. 1 ZPO erklärt jedoch das Prozessgericht mit der Intention für zuständig, seine im Vorprozess erworbene Sachkunde fruchtbar machen zu können.⁵⁶⁶ Diese ist grundsätzlich beim Schiedsgericht zu verorten, welches jedoch nur dann die Entscheidungskompetenz bezüglich der in Rede stehenden Einwendung innehat, wenn die Schiedsvereinbarung diese mit umfasst.⁵⁶⁷ Ist dies nicht der Fall, ist nach dem Zuständigkeitssystem des § 101 ArbGG das Arbeitsgericht zuständig. Unter Berücksichtigung des Sinns und Zwecks des § 767 Abs. 1 ZPO hingegen erscheint dies befremdlich: Das Arbeitsgericht verfügt mangels Vorprozesses über keinerlei Sachkunde, wohingegen das nach

⁵⁶¹ Unter Geltung des alten Schiedsverfahrensrechts das maßgebliche Kriterium für den BGH, welcher davon ausging, dass materielle Einwendungen immer im Vollstreckbarerklärungsverfahren vorzubringen waren. So z. B. BGH, Urt. v. 16.2.1961 - VII ZR 191/59, BGHZ 34, 274 (277); Urt. v. 12.7.1990 - III ZR 174/89, NJW 1990, 3210 (3211); ebenso für das neue Schiedsverfahrensrecht OLG Dresden, Beschl. v. 20.4.2005 - 11 Sch 01/05, SchiedsVZ 2005, 210 (213).

⁵⁶² Vgl. *Voit*, in: ZZP 114 (2001), 355 (358).

⁵⁶³ *Kröll*, in: NJW 2001, 1173 (1181); ebenso *Borris/Schmidt*, in: SchiedsVZ 2005, 254 (255, 277); *Wagner*, in: JZ 2000, 1171 (1172).

⁵⁶⁴ So BayObLG, Beschl. v. 12.4.2000 - 4Z Sch 2/00, NJW-RR 2001, 1363 (1364); *Borris/Schmidt*, in: SchiedsVZ 2005, 254 (255). A. A.: OLG Hamm, Urt. v. 20.6.2001 - 8 Sch 2/00, NJW-RR 2001, 1362; OLG Dresden, Beschl. v. 20.4.2005 - 11 Sch 01/05, SchiedsVZ 2005, 210 (213); zweifelnd auch OLG Düsseldorf, Beschl. v. 19.1.2005 - I-26 Sch 5/03, SchiedsVZ 2005, 215 (216). Zur Rechtsbeschwerde als Rechtsmittel *de lege ferenda* siehe A.I.1.d (S. 149).

⁵⁶⁵ OLG Hamm, Urt. v. 20.6.2001 - 8 Sch 2/00, NJW-RR 2001, 1362; OLG Dresden, Beschl. v. 20.4.2005 - 11 Sch 01/05, SchiedsVZ 2005, 210 (213).

⁵⁶⁶ BGH, Beschl. v. 6.2.1975 - III ZB 11/74, NJW 1975, 829; Beschl. v. 6.2.1980 - IV ARZ 84/79, NJW 1980, 1393.

⁵⁶⁷ So auch der BGH, Urt. v. 3.12.1986 - IVb ZR 80/85, BGHZ 99, 143 (147).

dem hier vorgeschlagenen Konzept die Vollstreckbarerklärung aussprechende Landesarbeitsgericht jedenfalls schon einmal mit der Sache befasst war und somit weitaus effizienter vorzugehen vermag. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Vorschrift des § 67 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Verfahren Tatsachen in größerem Umfang als im zivilprozessualen Verfahren berücksichtigt werden können. Das Argument, es wäre nicht mehr Aufgabe der Obergerichte, eigene Tatsachenfeststellungen zu treffen,⁵⁶⁸ verfährt daher nicht. Das Landesarbeitsgericht ist daher auch für die Vollstreckungsgegenklage zuständig, sodass die Berücksichtigung von Einwendungen im Vollstreckbarerklärungsverfahren zu keiner Rechtsschutzverkürzung führt.

Entscheidender ist jedoch der Einwand, dass das Vollstreckbarerklärungsverfahren nicht zwingend über eine mündliche Verhandlung verfügt, sodass es sich als höchst problematisch erweist, dem Einzelnen mit einem Verweis auf das Verfahren nach § 109 ArbGG die Möglichkeit zu nehmen, im Wege der Vollstreckungsgegenklage Einwendungen zu erheben. Eine Lösungsmöglichkeit besteht hierbei darin, in Parallele zur Berücksichtigung von Aufhebungsgründen auch bei geltend gemachten Einwendungen eine Pflicht des Gerichts zur Anordnung der mündlichen Verhandlung zu statuieren.⁵⁶⁹

Als sinnvolle Lösung ergibt sich die Integration materieller Einwendungen direkt in das Vollstreckbarerklärungsverfahren, mit dessen Beendigung der Gläubiger einen rechtsbeständigen Schiedsspruch erhält. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies im Ergebnis den schnelleren und vor allem auch kostengünstigeren Weg zur Zwangsvollstreckung eines Titels, der nicht selten über seine Lebensgrundlage entscheidet, sodass eine dementsprechende Beschleunigung auch in seinem Interesse liegt.

Die wahlweise Geltendmachung im Verfahren nach § 109 ArbGG oder in demjenigen gemäß § 767 Abs.1 ZPO ist dabei keine Alternative, birgt sie doch die Gefahr der Verfahrensverdopplung oder verführt zum Forum Shopping, indem zunächst die Einwendungen im Vollstreckbarerklärungsverfahren erhoben und bei Feststellung geringer Erfolgsaussichten zurückgenommen werden, um sie sonach noch einmal im Rahmen der Vollstreckung geltend zu machen.

Allenfalls dann, wenn die Vollstreckungsgegenklage vor dem Vollstreckbarerklärungsverfahren in Gang gebracht wird, nunmehr jedoch beide Verfahren parallel betrieben werden, mag dem Betroffenen ein Wahlrecht dahingehend zugestanden werden, in welchem Verfahren er die Einwendung vorbringt. Hat das

⁵⁶⁸ So *Borris/Schmidt*, in: *SchiedsVZ* 2005, 254 (255).

⁵⁶⁹ Ähnlich OLG Hamm, *Urt. v. 20.6.2001 - 8 Sch 2/00*, *NJW-RR* 2001, 1362.

Vollstreckbarerklärungsverfahren bereits begonnen, ist nach der hier vorgeschlagenen Konzeption das Rechtsschutzbedürfnis für eine Vollstreckungsgegenklage zu verneinen, da es dem Betroffenen möglich ist, seine Einwendung unproblematisch im Verfahren nach § 109 ArbGG geltend zu machen. Lediglich für Einwendungen, die erst nach dem Zeitpunkt, in welchem sie im Vollstreckbarerklärungsverfahren hätten geltend gemacht werden können, entstanden sind, ist die Erhebung einer Vollstreckungsgegenklage denkbar.

c. Wechselwirkungen zwischen Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren

Gemäß § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG ist das Vollstreckbarerklärungsverfahren bei kollidierendem Aufhebungsverfahren so lange auszusetzen, bis der Rechtsstreit nach § 110 ArbGG sich erledigt, also rechtskräftig⁵⁷⁰ abgeschlossen ist. Dies führt dazu, dass der Beklagte die Vollstreckung hinauszögern und somit gleichsam sinnlos machen kann, indem er mit fadenscheiniger Begründung die Aufhebungsklage erhebt und somit die Aussetzung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens erzwingt. Wegen § 12a ArbGG ist hierfür das Kostenrisiko derart gering, dass es sich für die im Schiedsverfahren unterlegene Partei als durchaus lohnend erweist, diese Prozesstaktik zu verfolgen. Dies stellt jedoch die Effektivität des Rechtsschutzes in Frage und verstößt zudem gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz: Eine Klage vor dem Staatsgericht hat ein gemäß § 62 Abs. 1 S. 1 ArbGG vorläufig vollstreckbares Urteil zur Folge, während bei Erhebung einer Schiedsklage die Vollstreckbarerklärung herausgezögert werden kann. Dass die Aussetzung nach § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG unverzichtbar ist, um zu verhindern, dass aus einem Schiedsspruch vollstreckt wird, welcher noch nicht bestandskräftig ist, kann bei Berücksichtigung der Aufhebungsgründe im Vollstreckbarerklärungsverfahren nicht mehr für eine Aussetzungsmöglichkeit streiten. Wegen der identischen Rechtsschutzmöglichkeiten in beiden Verfahren wäre es vielmehr höchst prozessunökonomisch,⁵⁷¹ an der Regelung des § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG festzuhalten, besteht doch für die nach Vollstreckbarerklärung erhobene Aufhebungsklage kein Rechtsschutzbedürfnis mehr,⁵⁷² wenn der Kläger leichter und kostengünstiger seine Aufhebungsgründe schon im Vollstreckbarerklärungsverfahren geltend zu machen vermag.

⁵⁷⁰ So die moderne Auffassung: Schwab/Weth-Zimmerling, § 109 Rn. 9 f.; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 10; GK-ArbGG-Mikosch, § 109 Rn. 19; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 8; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 9. A. A.: Dietz/Nikisch, § 109 Rn. 6; Dersch/Volkmar, § 109 Rn. 9 (es genügt ein vorläufig vollstreckbares Urteil).

⁵⁷¹ Vgl. Harbst, Die Rolle der staatlichen Gerichte im Schiedsverfahren, S. 186; Schwab/Walter, Kap. 34 Rn. 8 f.

⁵⁷² Vgl. Walter, Alternativentwurf Schiedsgerichtsbarkeit, S. 88; Schwab/Walter, Kap. 25 Rn. 4; Zöller-Geimer, § 1059 Rn. 22; MusielakZPO-Voit, § 1059 Rn. 33.

Wird dagegen der Antrag auf Aufhebung vor demjenigen auf Vollstreckbarerklärung gestellt, ist es in das Ermessen des Arbeitsgerichts zu legen, welches der beiden gleichwertigen Verfahren auszusetzen ist. Da der Gläubiger jedoch ein Interesse an der schnellen Vollstreckbarerklärung hat und eine Aussetzung des Aufhebungsverfahrens auch in diesem Fall zweckmäßiger und zudem de lege ferenda auch ohne Rechtsschutzverlust erreichbar ist, ist eine anderweitige Ermessensausübung in der Regel nur noch in Richtung einer Verbindung⁵⁷³ der beiden Verfahren möglich.

Damit die Aufhebungsgründe nicht über einen Umweg ewigwährend geltend gemacht werden können,⁵⁷⁴ ist die gleichzeitige Übertragung der Frist, die auch im Aufhebungsverfahren gilt,⁵⁷⁵ in das - gegenwärtig unbefristete - Vollstreckbarerklärungsverfahren erforderlich, um die Verfahrenseffizienz zu steigern.

Eine doppelte Kontrolle wird unter geringstmöglicher Einschränkung der Rechtsschutzmöglichkeiten des Schuldners verhindert, wenn im Aufhebungsverfahren diejenigen Gründe außer Acht zu lassen sind, welche bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren vorgebracht wurden und umgekehrt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die erneute Geltendmachung derselben Aufhebungs- und Versagungsgründe zu erheblichen Verfahrensverzögerungen führt, weil das Gericht wegen der unterschiedlichen Streitgegenstände in Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahren die jeweils andere Entscheidung nicht berücksichtigen kann.⁵⁷⁶ Die Koordination der beiden Verfahrensarten bringt dagegen die im Schiedsverfahren unterlegene Partei dazu, von sich aus das Aufhebungsverfahren zu betreiben und verhindert, dass der Schuldner abwartet, bis der Gläubiger die Vollstreckbarerklärung beantragt. Der gesamte Verfahrensvorgang kann dadurch im Sinne einer schnellen und endgültigen Klärung über die Bestandskraft des

⁵⁷³ BayObLG, Beschl. v. 16.1.2004 - 4Z Sch 22/03, SchiedsVZ 2004, 163 (164); *Kröll*, in: SchiedsVZ 2005, 139 (144).

⁵⁷⁴ Regierungsbegründung zu § 1060, BT-DrS. 13/5274, S. 61 li. Sp.; ebenso *Böcker*, Das neue Recht der objektiven Schiedsfähigkeit, S. 265.

⁵⁷⁵ Zur Frage, inwieweit die Zwei-Wochen-Frist angemessen ist, siehe S. 165 ff.

⁵⁷⁶ Der Einwand des venire contra factum proprium greift daher nicht, vgl. *Hußlein-Stich*, Das UNICITAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 197; *Nöcker*, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 171; *Berger*, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 521; ebenso auch *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 245; siehe auch Schwab/Walter, Kap. 25 Rn. 5; *Zöller-Geimer*, § 1059 Rn. 20, 22; *Stein/Jonas-Schlosser*, § 1059 Rn. 4; zweifelnd *MüKoZPO-Münch*, der sich bei § 1059 Rn. 41 für eine Identität der Streitgegenstände ausspricht.

Schiedsspruchs beschleunigt werden,⁵⁷⁷ sodass es auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren unerlässlich ist, den Fristverlauf zu parallelisieren, wenn Aufhebungsgründe bereits bei der Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs Berücksichtigung finden sollen.

Erhöhte Rechtsbeständigkeit erhält der Schiedsspruch schließlich, indem mit der Vollstreckbarerklärung ein nachfolgender Aufhebungsantrag für unzulässig erklärt wird.⁵⁷⁸

d. Verfahrensart und Rechtsbehelf gegen den Vollstreckbarerklärungsbeschluss

Gegenwärtig sind sowohl arbeits- als auch zivilrechtliche Schiedssprüche durch einen Beschluss für vollstreckbar zu erklären.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist nicht anfechtbar, sondern gemäß § 109 Abs. 2 S. 1 ArbGG endgültig, die Rechtskraft tritt sofort ein.⁵⁷⁹ Somit stellt sich die Frage, ob es sinnvoller ist, ein Anfechtungsverfahren zu ermöglichen.

De lege lata besteht keine Notwendigkeit, die Vollstreckbarerklärung anzufechten, da über die Bestandskraft des Schiedsspruchs nicht entschieden wird und somit noch im Aufhebungsverfahren der Vollstreckbarerklärung nachträglich die Grundlage entzogen werden, gegen die drohende Zwangsvollstreckung die Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO geltend gemacht und nötigenfalls auch die Entscheidung des Aufhebungsverfahrens auf dem weiteren Rechtsweg angegriffen werden kann. Dies ändert sich jedoch, sobald im Verfahren nach § 109 ArbGG de lege ferenda auch Aufhebungsgründe Berücksichtigung finden und eine Verknüpfung der beiden Verfahren stattfindet: Die Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs hindert dann die Erhebung einer Anfechtungsklage nach § 110 ArbGG. Bliebe es bei der Endgültigkeit der Entscheidung nach § 109 ArbGG, wäre das Gleichgewicht zwischen Vollstreckbarerklärungs- und Aufhebungsverfahren gestört, da nur letzteres noch im Rechtsmittelverfahren anfechtbar wäre. Zwar ist in Art. 19 Abs. 4 GG kein Recht auf einen Instanzenzug verankert,⁵⁸⁰ doch gebietet es der Justizgewährleistungsanspruch, auch für das Vollstreckbarerklärungsverfahren eine Anfechtungsmöglichkeit bereit zu stellen.

⁵⁷⁷ Regierungsbegründung zu § 1060 BT-DrS. 13/5274, S. 61 li. Sp.; Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 204; *Lachmann*, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1282.

⁵⁷⁸ Vgl. Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens, S. 200; dem zustimmend *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrecht, S. 250.

⁵⁷⁹ Schwab/Weth-Zimmerling, § 109 Rn. 1; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 2; GMP-Germelmann, § 109 Rn. 17; Grunsky-Greiner, § 109 Rn. 9.

⁵⁸⁰ Siehe die Nachweise in Fn. 529 und Fn. 530.

Die Endgültigkeit der Entscheidung gemäß § 109 Abs. 2 S. 1 ArbGG ist daher bei Harmonisierung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens arbeitsrechtlicher Schiedssprüche mit demjenigen nach § 1060 ZPO keine verfassungsrechtlich zulässige Option mehr und dementsprechend zu streichen.

Die Endgültigkeit der Entscheidung führt jedoch dazu, dass die Zwangsvollstreckung beschleunigt wird. Dieser Aspekt geht allerdings auch dann, wenn der Beschluss der Vollstreckbarerklärung angefochten wird, nicht verloren, wenn zur Überbrückung der Zeit bis zum Rechtskrafteintritt die Möglichkeit besteht, die vorläufige Vollstreckbarkeit anzuordnen.⁵⁸¹

Da es zu den Besonderheiten des Arbeitsgerichtsprozesses gehört, dass Urteile grundsätzlich gemäß § 62 Abs. 1 ArbGG kraft Gesetzes vorläufig vollstreckbar sind, bietet sich in Übereinstimmung mit dieser Systementscheidung des Arbeitsgerichtsgesetzes eine solche gesetzliche Anordnung auch für das Schiedsverfahren an. In Abweichung zu § 1064 Abs. 2 ZPO ist es daher sinnvoll, eine vorläufige Vollziehbarkeit in § 109 ArbGG mit Verweis auf eine entsprechende Anwendung des § 62 ArbGG zu normieren. Der Gläubiger erhält so die Möglichkeit, die noch nicht rechtskräftige Entscheidung zu vollstrecken, der Schuldner wird abgehalten, Rechtsmittel einzulegen um die Vollstreckung hinauszuzögern und zugleich veranlasst, mögliche Einwendungen gegen den Anspruch des Klägers möglichst frühzeitig erschöpfend vorzubringen.

Durch eine vorläufige Vollstreckbarkeit wird somit eine Beschleunigung erzielt und der Arbeitnehmer vermag seine Ansprüche frühzeitig durchzusetzen, um so in möglichst kurzer Zeit die zu seinem unmittelbaren Lebensunterhalt notwendigen streitigen Geldbeträge zu erhalten.⁵⁸²

e. Sofortige Sicherungsvollstreckung

Der Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes sieht keinerlei Eilmaßnahmen vor. Dementsprechend kann das Arbeitsgericht nicht anordnen, dass der Antragssteller bis zur Entscheidung über den Antrag auf Vollstreckbarerklärung die Zwangsvollstreckung aus dem Schiedsspruch betreiben darf, sofern es sich hierbei um Sicherungsmaßnahmen handelt.

⁵⁸¹ Vgl. Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 221.

⁵⁸² Vgl. dazu auch die Begründungsansätze bezüglich der vorläufigen Vollstreckbarkeit arbeitsgerichtlicher Beschlüsse gemäß § 85 Abs. 1 S. 2, 1. HS. ArbGG GMP-*Germelmann*, § 62 Rn. 1; Dersch/Volkmar, § 62 Rn. 1; *Groeger*, in: NZA 1994, 251; ähnlich *Sessler/Schreiber*, in: SchiedsVZ 2006, 119 (120).

Vorteile bietet diese Lösung vorrangig für den Fall, dass mit der Vereitelung der Vollstreckungsmaßnahmen zu rechnen ist und entspringt damit praktischen Bedürfnissen:⁵⁸³ Der Gläubiger erhält über den Weg der Sicherungsvollstreckung die Möglichkeit, zu verhindern, dass der Schuldner zwischenzeitlich über sein Vermögen verfügt und somit die spätere Zwangsvollstreckung gefährdet.

Mit der Integration von Aufhebungsgründen in das Verfahren ergibt sich nunmehr für den zahlungsunwilligen Schuldner die Möglichkeit, durch das Vorbringen von Gründen des § 110 ArbGG nicht unerhebliche Verzögerungen zu erreichen und so eine Zwangsvollstreckung hinauszuzögern. Einem klagenden Arbeitnehmer, welcher auf die Forderung zur Bestreitung seines Lebensunterhalts angewiesen ist, sollte jedoch möglichst die sofortige Durchsetzung beziehungsweise Sicherung möglich sein. Eine vorläufige Sicherungsvollstreckung vermag in diesem Zusammenhang die Effizienz der Vollstreckung zu erhöhen, ohne dass sogleich eine Verwertung möglich ist,⁵⁸⁴ welche den Arbeitgeber benachteiligen würde, und kann so den durch Berücksichtigung der Aufhebungsgründe hervorgerufenen Verlust der Durchsetzungseffizienz⁵⁸⁵ ausgleichen.

Bedenken gegen die Vollstreckbarkeit können in der summarischen Prüfung durch das Gericht berücksichtigt werden, doch ist fraglich, ob hier eine Richtigkeitsgewähr sichergestellt ist.⁵⁸⁶ Der Schuldner wird zwar dadurch geschützt, dass die Zwangsvollstreckung zur Vermeidung irreparabler Schäden auf Sicherungsmaßnahmen beschränkt ist, doch verbleibt es dabei, dass eine Sicherungsvollstreckung möglich ist, bevor das Staatsgericht überhaupt über die begehrte Vollstreckbarkeit entschieden hat.⁵⁸⁷ Der Verzicht des § 1063 Abs. 3 S. 1 ZPO auf die Anhörung ist bedenklich, können doch beispielsweise etwaige Verzögerungstaktiken des Schuldners ohne eine solche kaum sicher festgestellt werden⁵⁸⁸. Um den Überraschungseffekt - vor allem auch zugunsten des sicherungsvollstreckenden Arbeitnehmers gegen den

⁵⁸³ Ähnlich Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 222.

⁵⁸⁴ Eine Verwertung vor staatlicher Überprüfung sämtlicher Angriffe auf die Integrität des Schiedsverfahrens ist wegen des Gewaltmonopols des Staates auch verfassungsrechtlich nicht möglich; in diese Richtung *Schlosser*, in: ZIP 1987, 492 (494); *ders.*, in: RIW 2002, 809.

⁵⁸⁵ Siehe die Nachweise in Fn. 552; vgl. auch *Schlosser*, in: RIW 2002, 809 (812).

⁵⁸⁶ Zweifelnd *MüKoZPO-Münch*, § 1063 Rn. 29; bejahend hingegen Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 222.

⁵⁸⁷ So *MüKoZPO-Münch*, § 1063 Rn. 28.

⁵⁸⁸ Ebenso *MüKoZPO-Münch*, § 1063 Rn. 29; die Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens hatte noch keinen Anhörungsausschluss vorgesehen: Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens, S. 221.

insolvenznahen Arbeitgeber - dennoch wahren zu können, ohne dass die Rechtsstaats- und Richtigkeitsgarantien beeinträchtigt werden, könnte auf die im Rahmen des Vollstreckbarerklärungsverfahrens vorgenommene Anhörung auch für die vorläufige Sicherungsvollstreckung zurückgegriffen werden.⁵⁸⁹ Somit kann zum einen rechtliches Gehör gewährt, zum anderen jedoch auch die notwendige Effektivität der Sicherungsvollstreckung bewahrt werden.

Im Interesse eines rechtsstaatlichen Rechtsschutzes sollte die vorläufige Sicherungsvollstreckung nur dann gewährt werden, wenn das Abwarten der Vollstreckbarerklärung für den Antragssteller eine nicht hinnehmbare nachteilige Verzögerung bedeuten würde und daher die Rechtsverwirklichung im Hauptverfahren ernsthaft gefährdet wäre. Des Weiteren sollte die angeordnete Maßnahme zur Erreichung ihres Zwecks erforderlich sein, auf Inhalt und Umfang des Sicherungsbedürfnisses Bezug nehmen und sich gegenüber dem Antragsgegner zugleich als das mildeste Mittel darstellen.

Für den unterlegenen Teil stellt die Sicherungsvollstreckung nur dann keine unbillige Härte dar, wenn es ihm unter Vermeidung irreversibler Schäden möglich ist, diese abzuwenden. Im zivilprozessualen Schiedsverfahrensrecht wird dem durch die Möglichkeit der Sicherheitszahlung gemäß § 1063 Abs. 3 S. 3 ZPO Rechnung getragen. Das Arbeitsprozessrecht hingegen kennt die Möglichkeit, sich einer sofortigen Vollstreckbarkeit auf diese Weise zu erwehren, nicht,⁵⁹⁰ sondern schließt stattdessen auf Antrag bei Vorliegen eines unabwendbaren Nachteils gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG die vorläufige Vollstreckbarkeit aus oder stellt die Zwangsvollstreckung nach § 62 Abs. 1 S. 3 ArbGG ein. Fraglich ist nunmehr, ob für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht eine entsprechende Ausnahme vorzusehen ist oder ob das Alles-oder-Nichts-Prinzip des geltenden arbeitsrechtlichen Zwangsvollstreckungsrechts eine sachgerechte Lösung bietet.

⁵⁸⁹ So *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 265; ähnlich auch *Schlosser*, in: ZIP 1987, 492 (494).

⁵⁹⁰ *Schwab/Weth-Walker*, § 62 Rn. 4; *GMP-Germelmann*, § 62 Rn. 16ff.; *Beckers*, in: NZA 1997, 1322 (1324); *Groeger*, in: NZA 1994, 251; *MüKoZPO-Krüger*, § 711 Rn. 1; bezogen auf Beschlüsse *Rudolf*, NZA 1988, 420 (421); BAG, Beschl. v. 19.9.1958 - 2 AZR 430/56, NJW 1958, 1940. Nach h. M. besteht daher auch keine Möglichkeit, die Einstellung der Zwangsvollstreckung von einer Sicherheitsleistung abhängig zu machen: *Schwab/Weth-Walker*, § 62 Rn. 24; *Hauck/Helmi-Helmi*, § 62 Rn. 10; LAG Bremen, Beschl. v. 25.10.1982 - 4 Sa 265/82, EzA § 62 ArbGG 1979 Nr. 9; LAG Frankfurt a. M., Beschl. v. 27.11.1985 - 13 Ta 344/85, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 12; LAG Berlin, Beschl. v. 28.4.1986 - 9 Ta 5/86, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 16. A. A.: *Müller-Glöge*, in: RdA 1999, 80 (88 f); LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.11.1979 - 4 Sa 426/79, EzA § 62 ArbGG 1979 Nr. 4; LAG Köln, Beschl. v. 19.9.1996 - Sa 753/96, NZA-RR 1998, 36.

Aus dem Blickwinkel des Arbeitnehmerschutzes spricht gegen die Abwendungsmöglichkeit durch Sicherungsleistung zunächst, dass sie diejenige Partei benachteiligt, die wegen ihrer wirtschaftlichen Lage eine solche Leistung nicht erbringen kann. In diesem Zusammenhang erweist sich daher der Ausschluss der Sicherungsvollstreckung bei Vorliegen eines nicht zu ersetzenden Nachteils als die sachgerechtere Alternative. Ein nicht zu ersetzender Nachteil ist dann gegeben, wenn durch die Vollstreckung zu Lasten des Schuldners vollendete Tatsachen geschaffen werden, welche weder rückgängig gemacht noch angemessen in Geld ausgeglichen werden können.⁵⁹¹ Der Schuldner kann also nicht wählen, ob er die Zwangsvollstreckung durch Sicherungsleistung abwenden oder der Sicherungsvollstreckung des Gläubigers nichts entgegensetzen möchte. Um dem von § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG bezweckten Arbeitnehmerschutz auch im Schiedsverfahrensrecht gerecht werden zu können, erscheint es daher sachgerecht, auf Antrag des Beklagten die vorläufige Vollstreckbarkeit auszuschließen, sofern er glaubhaft machen kann, dass ihm die Vollstreckung einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass bei Berücksichtigung der Aufhebungsgründe im Vollstreckbarerklärungsverfahren auch im arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahren grundsätzlich eine vorläufige Vollstreckbarkeit aus Gründen der Durchsetzungseffizienz wünschenswert ist; dies gilt sowohl für endgültige als auch für einstweilige Entscheidungen arbeitsrechtlicher Schiedsgerichte. Eine Harmonisierung mit § 1063 Abs. 3 S. 3 ZPO ist dabei nur eingeschränkt mit arbeitnehmerschutzspezifischen Modifikationen in Anlehnung an die Konzeption des § 62 ArbGG möglich.

f. Zuständigkeit für das Vollstreckbarerklärungsverfahren

§ 109 Abs. 1 S. 1 ArbGG ordnet für das Vollstreckbarerklärungsverfahren die Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden an.

Unter Berücksichtigung der §§ 64 Abs. 2, 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG ist ein Beschluss des Vorsitzenden unproblematisch möglich, wenn dieser nicht aufgrund einer mündlichen Verhandlung ergeht. Die Vollstreckbarerklärung ist darüber hinaus jedoch nach dem eindeutigen Wortlaut des § 109 Abs. 2 ArbGG auch dann der Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden überlassen, wenn dieser die vorher erforderliche Anhörung der Parteien in Form einer mündlichen Verhandlung durchführt. Dahinter verbirgt sich die auch in § 55 ArbGG zum

⁵⁹¹ Schwab/Weth-Walker, § 62 Rn. 12; Hauck/Helml-Helml, § 62 Rn. 5; GMP-Germelmann, § 62 Rn. 19; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 7.3.1980 - 8 Sa 59/80, EzA § 62 ArbGG 1979 Nr. 2; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 20.3.1980 - 19 Sa 142/80, EzA § 62 ArbGG 1979 Nr. 3; LAG Bremen, Beschl. v. 30.11.1992 - 4 Sa 345/92, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 19.

Ausdruck kommende Intention des Gesetzgebers, auf eine Beteiligung der ehrenamtlichen Richter bei Entscheidungen auf Grundlage formaler Überprüfung zu verzichten, da ihre Beteiligung zu erheblichen Verzögerungen führen würde und somit im Widerspruch zum Beschleunigungsgrundsatz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens stünde.

Werden nunmehr jedoch auch Aufhebungsgründe des § 110 ArbGG beachtlich, geht der Prüfungsumfang über formale Aspekte hinaus, sodass die Anordnung mit der Grundintention des § 55 ArbGG nicht mehr vereinbar ist und die Beteiligung ehrenamtlicher Richter im Rückgriff auf die Vorschriften der §§ 64 Abs. 2, 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG davon abhängig zu machen sein könnte, inwieweit im Zusammenhang mit der Überprüfung der Aufhebungsgründe eine mündliche Verhandlung erfolgt. Wird der Instanzenzug auf eine staatsgerichtliche Tatsacheninstanz beschränkt, ist eine mündliche Verhandlung obligatorisch, um eine erschöpfende Sachverhaltsforschung betreiben zu können.⁵⁹² Somit ist es sinnvoll, wenn das Gericht in Anlehnung an die Regelung des § 1063 Abs. 2 ZPO die mündliche Verhandlung anzuordnen hat, sobald Aufhebungsgründe in Betracht kommen. Bei Anwendung der §§ 64 Abs. 2, 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG ergibt sich sonach, dass die Entscheidung in der Form eines Beschlusses der Kammer zu treffen ist. Zugleich wird hierdurch dem Prinzip, eine Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden nur bei formaler Überprüfung zu erlauben und im Übrigen die ehrenamtlichen Richter zu beteiligen, entsprochen.

Eine Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden kommt somit nur noch dann in Betracht, wenn im Vollstreckbarerklärungsverfahren keine Aufhebungsgründe dargetan werden und es bei einer Prüfung des Schiedsspruchs unter formellen Gesichtspunkten bleibt. Die Vorschrift des § 109 Abs. 2 ArbGG ist daher bei einer Reformierung des Vollstreckbarerklärungsverfahrens durch einen Verweis auf § 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG zu ersetzen.

III. Aufhebungsverfahren

Ein ordnungsgemäß unterschriebener und bekannt gemachter Schiedsspruch hat gemäß § 108 Abs. 4 ArbGG und § 1055 ZPO die Wirkung eines rechtskräftigen gerichtlichen Urteils. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Aufhebungsgrund gegeben ist, so lange, bis die Anfechtung durch eine rechtskräftige Entscheidung des Staatsgerichts im Aufhebungsverfahren als begründet anerkannt wird und sonach die rückwirkende Kassation⁵⁹³

⁵⁹² Vgl. auch die Begründung zu § 1063 ZPO, BT-DrS. 13/5274 S. 64, re. Sp. f.

⁵⁹³ Zivilrecht: Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1172; Borges, in: ZJP 111 (1998), 487 (488); Zöller-Geimer, § 1059 Rn. 7; Stein/Jonas-Schlosser, § 1059 Rn. 3; Schwab/Walter, Kap. 25 Rn. 2; Thomas/Putzo-Seiler § 1059 Rn. 1. Arbeitsrecht: GMP-Germelmann, § 110 Rn. 24; Grunsky-Greiner, § 110

des Schiedsspruchs erfolgt. Die Ausgestaltung der gesetzlichen Regeln über die Anfechtbarkeit von Schiedssprüchen ist dabei stets das Ergebnis eines Abwägungsvorganges zwischen Unabhängigkeit einerseits und notwendiger staatlicher Kontrolle andererseits. Ein Vergleich zwischen arbeitsgerichtlichem und zivilprozessualen Schiedsverfahrensrecht ist daher mit Blick auf etwaige Harmonisierungsbedürfnisse weniger auf die einzelnen Aufhebungsgründe sondern vielmehr darauf zu richten, inwieweit hier eine ausgewogene Lösung gefunden wurde; von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang die Untersuchung des Prüfungsumfanges im Hinblick auf materielle Verstöße im Schiedsverfahren.

1. Rechtslage

Im Schiedsverfahrensrecht in Zivilsachen regelt § 1059 ZPO die Aufhebung des Schiedsspruchs in einem abschließenden⁵⁹⁴ Katalog. Dabei sind die in § 1059 Abs. 2 Nr. 1 ZPO nummerierten Aufhebungsgründe nur auf Parteirüge hin zu berücksichtigen und erfordern ausnahmslos die rechtzeitige aber vergebliche Rüge des Fehlers im Schiedsverfahren.⁵⁹⁵ Sowohl für den Fall der Versagung des rechtlichen Gehörs nach § 1059

Rn. 17; GK-ArbGG-*Mikosch*, § 110 Rn. 1; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 15; ebenso bereits unter Geltung des ArbGG 1926, Baumbach/Teichmann, § 100 Anm. 1.

⁵⁹⁴ Wortlaut des § 1059 Abs. 1 ZPO: „Gegen einen Schiedsspruch kann *nur* [Hervorhebung d. Verf.] der Antrag auf gerichtliche Aufhebung [...] gestellt werden.“; Begründung zu § 1059 ZPO, BT-DrS. 13/5274 S. 58, re. Sp.; dennoch leitet der BGH über eine Analogie zu § 1059 Abs. 2 ZPO aus § 826 BGB einen weiteren Aufhebungsgrund ab, BGH, Beschl. v. 2.11.2000 - III ZB 55/99, NJW 2001, 373 (374); dem folgend OLG Stuttgart, *Beschl. v. 16.7.2002 - 1 Sch 8/02*, SchiedsVZ 2003, 84 (88); differenzierend dann BGH, Beschl. v. 06.11.2016 – I ZB 13/15, NJW-RR 2017, 313; Schwab/Walter Kap. 24 Rn. 2; zweifelnd Zöller-*Geimer*, § 1059 Rn. 69; kritisch *Kröll*, in: WuB VII A 1.01 (Problematisch bei ausländischen Schiedssprüchen. § 826 BGB als Schadensersatzanspruch, der lediglich dazu führt, dass eine Vollstreckbarerklärung nicht mehr erfolgt.); eingehend zum Problem der Wiederaufnahme des Verfahrens über den Umweg des § 826 BGB *Schlosser*, in: FS-Gaul, 679 ff.

⁵⁹⁵ § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. a) ZPO: *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 411; Stein/Jonas-*Schlosser*, § 1059 Rn. 17. § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. b) ZPO: *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 411; Stein/Jonas-*Schlosser*, Anhang § 1061 Rn. 104; OLG Stuttgart, *Beschl. v. 16.7.2002 - 1 Sch 8/02*, SchiedsVZ 2003, 84 (86). Bei § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. c) ZPO Rügeobliegenheit gemäß § 1040 Abs. 2 ZPO: *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 411; Thomas/Putzo-*Seiler*, § 1040 Rn. 5; MusielakZPO-*Voit*, § 1040 Rn. 7; *Hausmann*, in: FS-Stoll, 593 (597); BGH, Beschl. v. 27.3.2003 - III ZB 83/02, WM 2003, 2433. Für § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. d) ZPO lässt sich dies aus § 1027 Abs. 1 ZPO schließen: *Schütze*, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 267; *Lachmann*, Handbuch der Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1205; *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 411; Thomas/Putzo-*Seiler*, § 1059 Rn. 12.

Abs. 2 Nr. 1 lit. b) ZPO⁵⁹⁶ sowie bei Verfahrensverstößen im Sinne des § 1059 Abs. 2 Nr. 1 lit. d) ZPO⁵⁹⁷ ist es erforderlich, dass ein Zusammenhang zwischen dem Mangel und dem Inhalt des Schiedsspruchs auszumachen ist.

Die Prüfung mangelnder objektiver Schiedsfähigkeit gemäß § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. a) ZPO sowie eines Verstoßes gegen den *ordre public* nach § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO erfolgt von Amts wegen.

Das Aufhebungsverfahren ist ein gemäß § 1059 Abs. 3 S. 1 ZPO an eine Drei-Monats-Frist gebundenes Antragsverfahren, welches nach Maßgabe des § 1063 Abs. 1 ZPO mit einem Beschluss des gemäß § 1062 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ZPO zuständigen Oberlandesgerichts endet. Wird der Schiedsspruch aufgehoben, lebt nach § 1059 Abs. 5 ZPO die Schiedsvereinbarung für den Streitgegenstand wieder auf, sofern die Parteien keine abweichende Regelung treffen oder der Aufhebungsgrund gerade in der Unwirksamkeit der Schiedsvereinbarung liegt. Die Entscheidung kann dann vor einem neuen Schiedsgericht erreicht werden.⁵⁹⁸

Darüber hinaus sieht § 1059 Abs. 4 ZPO die Möglichkeit vor, dass das Oberlandesgericht auf Antrag einer Partei den Rechtsstreit in geeigneten Fällen⁵⁹⁹ an dasselbe Schiedsgericht zurückverweist, welches als Folge einer Ausnahmeregelung in § 1056 Abs. 3 ZPO in diesem Fall fortbesteht.

Das Verfahren, welches das Arbeitsgerichtsgesetz für die Aufhebung eines Schiedsspruchs in § 110 ArbGG vorsieht, nimmt keine ausdrückliche Trennung zwischen von Amts wegen zu berücksichtigenden Gründen und solchen mit Rüge last vor. Ein solches ergibt sich hier erst

⁵⁹⁶ Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 265; Stein/Jonas-Schlosser, § 1061 Rn. 82; Musielak/ZPO-Voit, § 1059 Rn. 22; BGH, Urt. v. 10.10.1951, BGHZ 3, 215 (219); Urt. v. 8.10.1959, BGHZ 31, 43 (47 f.).

⁵⁹⁷ Begründung zu § 1059 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 59 li. Sp.; Schütze, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 267; Lachmann, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, Rn. 1203, 1205; vgl. dazu auch Borges, in: ZZP 111 (1998), 487 (492 f.); Musielak/ZPO-Voit, § 1059 Rn. 16, 22; Lionnet/Lionnet, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 412; Zöller-Geimer, § 1059 Rn. 44; Thomas/Putzo-Seiler, § 1059 Rn.14; OLG Celle, Beschl. v. 19.2.2004 - 8 Sch 9/03, OLGR 2004, 396 (397); BGH, Beschl. v. 11.12.2014, I ZB 23/14, SchiedsVZ 2016, 41: Kausalität ist stets anzunehmen, wenn ein erfolgreich abgelehnter Schiedsrichter mitwirkte.

⁵⁹⁸ Gemäß § 1056 Abs. 3 ZPO ist das Amt des Schiedsgerichts mit dem Schiedsspruch erloschen; Schwab/Walter, Kap. 25, Rn. 18.

⁵⁹⁹ Hierunter fällt z. B. die Fallgestaltung, dass ein Schiedsspruch aus rein formalen Gründen aufzuheben ist, da es sich um einen reparablen Verfahrensverstoß (beispielsweise eine nicht ordnungsgemäße Besetzung) handelt.

mittelbar aus der Revisionsähnlichkeit⁶⁰⁰ des Verfahrens, sodass die Unzulässigkeit des schiedsrichterlichen Verfahrens bei Verletzung wesentlicher Verfahrensgrundsätze⁶⁰¹ nach § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG ausdrücklich zu rügen ist,⁶⁰² während die Verletzung einer Rechtsnorm im Sinne des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG von Amts wegen berücksichtigt wird⁶⁰³.

Sowohl für den Aufhebungsgrund nach § 110 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG⁶⁰⁴ als auch für den des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG⁶⁰⁵ ist es erforderlich, dass der Fehler sich als ursächlich für den Inhalt des Schiedsspruchs erweist. Darüber hinaus kann gemäß § 110 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG eine Aufhebungsklage erhoben werden, wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen gegen ein gerichtliches Urteil nach § 580 Nr. 1 bis 6 ZPO die Restitutionsklage zulässig wäre.

Die Aufhebbarkeit des Schiedsspruchs bei Verletzung einer Rechtsnorm nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG verlangt die Prüfung auf jedweden Verstoß gegen materielles privates oder

⁶⁰⁰ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 5; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 3; Düwell-Voßkühler, § 110 Rn. 5 f.; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 5 f.; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 9; BAG, Urt. v. 27.5.1970 - 5 AZR 425/69, AP § 110 ArbGG 1953 Nr. 1; Urt. v. 12.5.1982 - 4 AZR 510/81, AP § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag Nr. 20; Urt. v. 18.4.1986 - 7 ZR 114/85, NZA 1987, 94.

⁶⁰¹ Beispielsweise Verstöße gegen das rechtliche Gehör, nicht vorschriftsgemäße Vertretung, fehlende Begründung des Schiedsspruchs (beachte jedoch § 108 Abs. 2 S. 1, 2. HS. ArbGG), fehlerhafte Besetzung des Schiedsgerichts, fehlender gültiger Schiedsvertrag; GMP-Germelmann, § 110 Rn. 8; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 9; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 10; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 13.

⁶⁰² GMP-Germelmann, § 110 Rn. 8; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 5; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 7; BAG, Urt. v. 27.5.1970, AP § 110 ArbGG 1953 Nr. 1; Urt. v. 11.3.1982 - 2 AZR 233/81, AP § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag Nr. 19; Urt. v. 8.4.1986 - 7 AZR 114/85, AP § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag Nr. 27.

⁶⁰³ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 10; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 3; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 7; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 20; BAG, Urt. v. 11.3.1982 - 2 AZR 233/81, AP § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag Nr. 19; BAG, Urt. v. 8.4.1986 - 7 AZR 114/85, AP § 611 BGB Bühnenengagementsvertrag Nr. 27.

⁶⁰⁴ GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 10; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 19.

⁶⁰⁵ GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 16; ähnlich auch Schwab/Walter-Zimmerling, § 110 Rn. 14 (ausreichend ist, dass es sich nicht ausschließen lässt, dass der Verfahrensmangel den Inhalt beeinträchtigt hat).

öffentliches Recht⁶⁰⁶ zum Zeitpunkt des Schiedsspruchs⁶⁰⁷. Das Arbeitsgericht hat dementsprechend die Subsumtion des vom Schiedsgericht festgestellten Tatbestandes unter ein Gesetz oder eine Tarifnorm zu überprüfen,⁶⁰⁸ bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe unter Beachtung eines dem Schiedsgericht zustehenden Beurteilungsspielraumes⁶⁰⁹.

Die Klage muss binnen einer Notfrist von zwei Wochen⁶¹⁰ bei demjenigen Arbeitsgericht erhoben werden, bei welchem der Rechtsstreit hätte anhängig gemacht werden müssen.

Wurde im Rahmen einer Gesamtschiedsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien für den Einzelfall ein Ad-hoc-Schiedsgericht gebildet, erlischt die Schiedsvereinbarung mit Aufhebung des Schiedsspruchs, die Klage kann nur noch vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.⁶¹¹ Soll das Schiedsgericht demgegenüber alle künftigen Rechtsstreitigkeiten erfassen, wie es Aufgabe der ständigen tarifären Schiedsgerichte im Kontext individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten ist, wird von weiten Teilen der Literatur eine Entscheidungskompetenz des Arbeitsgerichts mit dem Argument bestritten, in der Vereinbarung ständiger Schiedsgerichte läge zugleich auch die Einigung, bei Aufhebung eines Schiedsspruchs, erneut das Schiedsgericht zur Entscheidung zu berufen.⁶¹²

⁶⁰⁶ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 10; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 9; Schwab/Walter, Kap. 40 Rn. 20; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 20; a. A. Düwell-Voßkühler, § 110 Rn. 25 (materielle und formelle Vorschriften).

⁶⁰⁷ Keine Berücksichtigung von späteren Änderungen in Gesetzen oder Tarifnormen, GMP-Germelmann, § 110 Rn. 12; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 17; Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 9; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 10; Düwell-Voßkühler, § 110 Rn. 32, GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 17.

⁶⁰⁸ Eine Überprüfung des Tatbestandes ist ebenso wenig möglich wie die nachträgliche Geltendmachung von Tatsachen, § 559 ZPO analog. Vgl. die Nachweise aus Fn. 600.

⁶⁰⁹ So ausdrücklich BAG, Urt. v. 16.12.2010 – 6 AZR 487/09, AP ArbGG 1979 § 110 Nr. 7.

⁶¹⁰ Der Fristbeginn ist streitig: Zwei Wochen ab Zustellung an die letzte Partei als Folge dessen, dass der Schiedsspruch selbst erst mit der letzten erforderlichen Zustellung rechtlich existent wird: Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 5; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 21; Schwab/Walter, § 40 Rn. 23. A. A.: Im Einklang mit dem Wortlaut sowie dem Gedanken von Waffengleichheit und Rechtssicherheit Fristbeginn mit Zustellung bei der jeweiligen Partei GMP-Germelmann, § 110 Rn. 18; Düwell-Voßkühler, § 110 Rn. 18; Grunsky-Greiner § 110 Rn. 15.

⁶¹¹ Unter Umständen ist die Verbindung der Sachlage mit der Aufhebungsklage erforderlich, GMP-Germelmann, § 110 Rn. 25; BAG, Urt. v. 27.1.1993 - 7 AZR 124/92, NZA 1993, 1102 (1103).

⁶¹² So GMP-Germelmann, § 110 Rn. 26; ders., in: NZA 1994, 12 (18 f.); Dietz/Nikisch, § 110 Rn. 13; Kempkens, Probleme der Büchenschiedsgerichtsbarkeit, S. 74 ff.; vermittelnd (nochmalige Verhandlung vor dem Schiedsgericht bei fehlender Entscheidungsreife) Röckrath, in: NZA 1994, 678 (680 f.); LAG Köln, Urt. v.

Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Schiedsgericht, wie es § 1059 Abs. 4 ZPO vorsieht, ist mangels Rechtsgrundlage jedoch nicht möglich;⁶¹³ § 563 Abs. 1 ZPO kann hier nicht analog angewendet werden, da die Norm lediglich bei Rückverweisung innerhalb eines einheitlichen Instanzenzugs, nicht jedoch im Verhältnis zwischen privater und staatlicher Rechtsprechung angewendet werden kann⁶¹⁴. Sofern von den Parteien des Schiedsvertrages eine Entscheidung des Schiedsgerichts in dieser Situation gewollt ist, bleibt es ihnen unbenommen, solches in der Schiedsvereinbarung zu regeln.

2. Reformierung des Aufhebungsverfahrens?

Hinsichtlich der Aufhebung eines Schiedsspruchs bestehen zwischen zivil- und arbeitsgerichtlichem Verfahren wesentliche Unterschiede: Die Frist des § 110 Abs. 3 ArbGG ist im Vergleich zu § 1059 Abs. 3 S. 1 ZPO stark verkürzt und der Schiedsspruch ist gemäß § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG bei jedem Verstoß gegen materielles Recht aufhebbar. Demgegenüber ist nach Maßgabe des § 1059 ZPO zwar das schiedsrichterliche Verfahren einer umfassenden Prüfung zugänglich, die Kontrolle der Sachentscheidung des Schiedsgerichts ist jedoch darauf beschränkt, ob die Anerkennung oder Vollstreckung des Schiedsspruchs zu einem Ergebnis führt, das dem *ordre public* widerspricht.

a. Normstruktur und Verfahrensbeendigung

Ebenso wie § 1059 Abs. 2 ZPO enthält § 110 Abs. 1 ArbGG sowohl rügeabhängige Aufhebungsgründe als auch solche, welche von Amts wegen zu berücksichtigen sind. Allerdings erweist sich die Struktur des § 1059 Abs. 2 ZPO durch die klare Trennung in Nr. 1 und Nr. 2 als weitaus übersichtlicher, während sich bei § 110 Abs. 1 ArbGG die Natur des Aufhebungsgrunds erst durch einen Rückgriff auf das Revisionsrecht erschließt. Das

24.2.1992, LAGE § 101 ArbGG 1979 Nr. 1. Die herrschende Meinung bejaht jedoch eine Entscheidungskompetenz des Arbeitsgerichts: Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 18; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 7; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 29; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 35; Reupke, *Bühnenschiedsgerichte*, S. 138 f. (trennt allerdings Zurückweisung und Verbrauch der Schiedsklage nicht); BAG, Urt. v. 23.8.1963 - 1 AZR 469/62, AP § 101 ArbGG 1953 Nr. 14; Urt. v. 27.1.1993 - 7 AZR 124/92, AP § 110 ArbGG 1979 Nr. 3; Urt. v. 7.11.1995 - 3 AZR 955/94, AP § 611 BGB Bühnengagementsvertrag Nr. 48; zuletzt Urt. v. 9.2.2005 - 5 AZR 164/04, ZTR 2005, 419 (420) (obiter dictum).

⁶¹³ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 27; *ders.*, in: NZA 1994, 12 (18 f.); Grunsky-Greiner, § 110 Rn. 18; Düwell-Voßkuhler, § 110 Rn. 9/34; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 30; BAG, Urt. v. 27.1.1993 - 7 AZR 124/92, NZA 1993, 1102 (1104).

⁶¹⁴ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 27.

Aufhebungsverfahren ist als ein Kontrollverfahren schiedsrichterlicher Entscheidungen zu betrachten. Eine klare Trennung zwischen amtswegig oder rügeabhängig zu berücksichtigendem Aufhebungsgrund direkt in § 110 Abs. 1 ArbGG mit entsprechendem Hinweis im Wortlaut selbst erübrigt die analoge Anwendung der Revisionsvorschriften und dient somit der Übersichtlichkeit.

Für eine Veränderung der Verfahrensart von einem Klage- hin zu einem Beschlussverfahren spricht vor allem der Effekt der Beschleunigung,⁶¹⁵ welcher damit einhergeht, dass anstelle eines Urteils ein in seiner formellen Ausgestaltung freierer Beschluss ergeht. Solange rechtliches Gehör garantiert wird, bestehen hinsichtlich des Justizgewährleistungsanspruchs keine Bedenken, die Entscheidung in der Form des Beschlusses zu treffen. Der Gedanke, eine dementsprechende Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz zu treffen, ist somit positiv zu bewerten.

b. Prüfungsumfang bei Kontrolle der schiedsrichterlichen Sachentscheidung: Genügt der ordre-public-Maßstab?

Die nach Maßgabe des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG erfolgende amtswegige Überprüfung des Schiedsspruchs auf dessen Vereinbarkeit mit dem materiellen Recht verlängert die Verfahrensdauer im Vergleich zu dem auf einen ordre-public-Verstoß beschränkten Prüfungsmaßstab des § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO. Diese umfassende Kontrolle ist unter Berücksichtigung des grundsätzlichen Ausschlusses der Arbeitsschiedsgerichtsbarkeit denklogische Konsequenz des Verständnisses von der Arbeitsgerichtsbarkeit als eine der Schiedsgerichtsbarkeit überlegene Rechtsprechungsinstitution und der damit einhergehenden Notwendigkeit des letzten Worts auf Staatsseite. Wird allerdings diese Perspektive in Richtung einer echten Gleichwertigkeit zwischen privater und staatlicher Rechtsprechung verschoben, impliziert dies die Frage, inwieweit sich die gegenwärtige Regelung des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG noch in ein derart reformiertes Normgefüge einfügen kann, und wirft somit das Problem des richtigen Prüfungsumfangs bei der Kontrolle der schiedsrichterlichen Sachentscheidung auf.

⁶¹⁵ Ebenso Schwab/Walter, Kap. 27 Rn. 31; siehe auch *Walter*, Alternativentwurf Schiedsgerichtsbarkeit, S. 90.

Der weite Maßstab des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG führt dazu, dass unter anderem auch Tarifnormen auszulegen,⁶¹⁶ sowie Denkgesetze, Auslegungsregeln nach §§ 137, 157 BGB⁶¹⁷ und Beweislastregeln⁶¹⁸ zu überprüfen sind.

Eine Einschränkung des Prüfungsmaßstabs mit dem Ziel, das gesamte Verfahren zu beschleunigen, den Rechtsfrieden schneller eintreten zu lassen und somit die Autorität der Schiedsgerichte anzuerkennen,⁶¹⁹ könnte jedoch gegen den Justizgewährleistungsanspruch aus Art. 20 Abs. 3 GG verstoßen und dem vom Arbeitsgerichtsgesetz gewollten Arbeitnehmerschutz widersprechen, da durch den Verzicht auf die umfassende Kontrolle der materiellen Rechtmäßigkeit auch rechtswidrige Schiedssprüche bestandskräftig werden könnten.

Festzuhalten ist zunächst, dass der Justizgewährleistungsanspruch den Gesetzgeber beauftragt, als eine Art Mindeststandard die Durchführung einer Missbrauchs- und Evidenzkontrolle sicherzustellen.⁶²⁰ Einem Missbrauch des arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrens hingegen treten bereits die Bestimmungen der §§ 103 ff. ArbGG entgegen, darüber hinaus gelten sämtliche sich aus dem Rechtsstaatsprinzip ergebenden Verfahrensgarantien auch für das Schiedsverfahren, und die Kontrolle auf einen *ordre-public*-Verstoß hin vermag Willkürentscheidungen eines Schiedsgerichts zu unterbinden. Insoweit steht der Justizgewährleistungsanspruch einer Reduktion des Prüfungsmaßstabs des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG nicht entgegen.

Nach dem Konzept möglichst weniger staatlicher Eingriffe wäre eine Aufhebung des arbeitsrechtlichen Schiedsspruchs nur noch dann zulässig, würde dessen Anerkennung oder Vollstreckung zu einem Ergebnis führen, das der öffentlichen Ordnung widerspricht; dies würde implizieren, dass nunmehr nur noch solche Normen berücksichtigt würden, welche die Grundlagen des staatlichen oder wirtschaftlichen Lebens berühren und zentrale Frage der

⁶¹⁶ Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 110 Rn. 10; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 110 Rn. 20; BAG, Urt. v. 12.5.1982 - 4 AZR 510/81, AP § 611 BGB Bühnengagementvertrag Nr. 20.

⁶¹⁷ Dersch/Volkmar, § 110 Rn. 4; Grunsky-*Greiner*, § 110 Rn. 9; Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 110 Rn. 10; Düwell-*Voßkühler*, § 110 Rn. 26; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 110 Rn. 20.

⁶¹⁸ GMP-*Germelmann*, § 110 Rn. 10; Grunsky-*Greiner*, § 110 Rn. 9; Hauck/Helml-*Hauck/Biebl*, § 110 Rn. 10; Düwell-*Voßkühler*, § 110 Rn. 27; Schwab/Weth-*Zimmerling*, § 110 Rn. 20.

⁶¹⁹ Prinzip der sog. „hands-off-Doktrin“, vgl. *Ehricke*, in: Z郑 113 (2000), 453; *Schlosser*, in: FS-Habscheid, 273 (273 f.); *Berger*, in: DZWIR 1998, 45 (47); *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 176; *Jaeger*, Die Umsetzung des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit im Zuge der nationalen Reformen, S. 113.

⁶²⁰ Untermaßverbot, MD-*Remmert*, Art. 19 Abs. 2 Rn. 45.

staats- oder wirtschaftspolitischer Anschauungen oder elementare Gerechtigkeitsvorstellungen betreffen⁶²¹.

Zwar enden nicht wenige Prozesse vor den Arbeitsgerichten mit Vergleichen⁶²² und beweisen so den Vorteil einer flexibleren Lösung gegenüber der reinen Gesetzesanwendung, doch kann die Frage, ob die Beachtung und Durchsetzung effektiven Arbeitnehmerschutzes bei einer auf eine bloße ordre-public-Widrigkeit beschränkte Sachprüfung der Staatsgerichtsbarkeit hinreichend gesichert werden können, nur beantwortet werden, macht man sich zuvor den Inhalt des ordre publics bewusst: Zum ordre public gehören alle Vorschriften des zwingenden Rechts, die der Gesetzgeber in einer die Grundlagen des staatlichen oder wirtschaftlichen Lebens berührenden Frage auf Grund bestimmter staatspolitischer oder wirtschaftlicher Anschauungen und nicht nur aus bloßen Zweckmäßigkeitserwägungen heraus geschaffen hat; ferner auch diejenigen Vorschriften, deren Nichtbeachtung mit elementaren Gerechtigkeitsvorstellungen in Widerspruch stehen würde.⁶²³ Die in einem Schiedsspruch getroffene Entscheidung kann aber auch dann ordre public-widrig sein, wenn sie auf einem Verfahren beruht, das von den Grundprinzipien des deutschen Verfahrensrechts in einem Maße abweicht, dass es nach der deutschen Rechtsordnung nicht als in einem geordneten und in rechtsstaatlicher Weise ergangenen Verfahren angesehen werden kann.⁶²⁴ Dabei begründet nicht jeder Verstoß gegen materielles Recht oder gegen Verfahrensvorschriften zugleich eine Verletzung der öffentlichen Ordnung; es ist vielmehr jeweils auf den Inhalt und die Bedeutung des in Betracht kommenden Gesetzes abzustellen. Für den Bereich des Arbeitsrechts wird in materieller Hinsicht beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz von der Rechtsprechung als solches grundsätzlich nicht zu den wesentlichen Grundsätzen deutschen

⁶²¹ So die Definition des ordre-public-Vorbehalts in § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO, *MüKoZPO-Münch*, § 1059 Rn. 38 m. w. N.; *Lionnet/Lionnet*, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, S. 412 f.; *Berger*, Internationale Wirtschaftsschiedsgerichtsbarkeit, S. 473; *Stein/Jonas-Schlosser*, Anhang § 1061 Rn. 135; BGH, Ur. v. 19.9.1977 - VIII ZR 120/75, NJW 1978, 1114 (1115).

⁶²² 2018 wurden von 319.381 bei den Arbeitsgerichten anhängige Klagen 202.341 durch Vergleich beendet, Angabe des Statistischen Bundesamtes, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Justiz-Rechtspflege/Publikationen/Downloads-Gerichte/arbeitsgerichte-2100280187004.pdf?__blob=publicationFile.

⁶²³ Materielle ordre public, zur Definition: OLG Saarbrücken, Ur. v. 30.05.2011 – 4 Sch 03/10, SchiedsVZ 2012, 47 /50); OLG München, Beschl. V. 30.07.2012 – 34 Sch 18/10, SchiedsVZ 2012, 339 (341).

⁶²⁴ Verfahrensrechtlicher ordre public, vgl. statt vieler: *MüKoZPO-Münch*, § 1059 Rn. 42ff.; OLG Köln, Beschl. V. 23.04.2004 – 9 Sch 01/03, SchiedsVZ 2005, 163 (165), OLG München, Beschl. V. 18.04.2004 – 34 Sch 19/04, SchiedsVZ 2006, 111 (112); OLG Frankfurt/Main, Beschl. v. 11.04.2014 – 26 Sch 13/13, NJOZ 2014, 1724 (1730).

Arbeitsrechts gezählt;⁶²⁵ allein das Zurückbleiben des Kündigungsschutzrechts in extremen Fällen - z. B. wenn im Voraus der allgemeine Verzicht auf den Kündigungsschutz erklärt wird⁶²⁶ - führe zur ordre-public-Widrigkeit. Als nicht mit dem arbeitsrechtlichen ordre public vereinbar gelten darüber hinaus der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG⁶²⁷ sowie ein totales Streikverbot⁶²⁸.

Durch die Reduktion des Prüfungsumfangs auf eine ordre-public-Kontrolle würden für Einzel- und Individualschiedsvereinbarungen Flexibilisierungen der Arbeitsbeziehungen erleichtert, sodass es Unternehmern nunmehr leichter fiele, in ihren Augen nachteiligen Regelungen zu entfliehen, während die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes weitestgehend in der Hand des neutralen Schiedsgerichts läge, welches jedoch - nicht mehr über die mittelbare Wirkung des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG an das materielle Recht gebunden - ihre Entscheidung auf weiter Basis und somit kaum mehr vorhersehbar treffen könnten. Die damit einhergehende Rechtsunsicherheit wiederum führt dazu, dass die Rechtsprechung von Schieds- und Arbeitsgerichtsbarkeit nicht mehr als gleichwertig betrachtet werden kann. Aufgrund der typischerweise gegebenen sozialen und wirtschaftlichen Ungleichgewichtslage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein schiedsgerichtlicher Interessenausgleich nicht einer Autonomie überlassen bleiben, welche allein den weiten Grenzen einer ordre-public-Kontrolle unterliegt.⁶²⁹ Die Beschränkung des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG auf eine ordre-public-Kontrolle steht daher im Widerspruch zur Intention der hier vorgeschlagenen Reformierung der §§ 101 ff. ArbGG. Daraus ergibt sich, dass die Prüfung der durch den Schiedsspruch getroffenen Sachentscheidung nicht darauf beschränkt bleiben kann, ob die Anerkennung oder Vollstreckung zu einem Ergebnis führt, welches der öffentlichen Ordnung widerspricht.

Eine vollständige Kontrolle der materiellen Richtigkeit ist jedoch ebenso wenig mit der Anerkennung der Schiedsgerichtsbarkeit als gleichwertige Rechtsprechungsalternative

⁶²⁵ BAG, Urt. v. 24.8.1989 - 2 AZR 3/89, BAGE 63, 17 (30); LAG München, Urt. v. 22.8.1990 - 8 Sa 766/83, IPRax 1992, 97.

⁶²⁶ BAG, Urt. v. 29.6.1978 - 2 AZR 973/77, NJW 1979, 1119 (1120) (obiter dictum); siehe auch *Beitzke*, in: AP IPR (ArbR) Nr. 12. BAG, Urt. v. 24.8.1989 - 2 AZR 3/89, BAGE 63, 17 (30); LAG München, Urt. v. 22.8.1990 - 8 Sa 766/83, IPRax 1992, 97.

⁶²⁷ *Deinert*, in: RdA 1996, 339 (343 f.).

⁶²⁸ *Junker*, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, S. 473 f.

⁶²⁹ Zu den Gefahren, welche mit einer extremen „hands-off-doctrine“ einhergehen können, vgl. die Darstellung anhand zahlreicher Beispiele aus der U.S.-amerikanischen Rechtsprechung von *van Wenzel Stone*, in: 73 Denv. U. L. Rev. (1996), 1017 ff. (für den Bereich der in Deutschland so nicht existenten Schiedsgerichtsbarkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Sinne einer koalitionsunabhängigen Individualschiedsvereinbarung).

kompatibel: Den Schiedsspruch als Wahlmöglichkeit zum Urteil zu akzeptieren, meint Interventionsmöglichkeiten der Staatsgerichte möglichst gering zu halten - es wäre widersinnig, die schiedsrichterliche Streiterledigung einerseits zuzulassen, um schließlich über den Umweg des Aufhebungsverfahrens die vollständige Entscheidungszuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit wiederherzustellen.

Zur Auflösung des Konflikts erscheint es daher angebracht, in Anlehnung an § 101 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1926 den Prüfungsumfang des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG auf die Vereinbarkeit mit zwingenden Schutzvorschriften zu verringern. Somit kann verhindert werden, dass nicht dispositive Bestimmungen durch die Wahl des Schiedswegs umgangen werden können.⁶³⁰ Unter den in einem Aufhebungsverfahren zu prüfenden zwingenden Schutzvorschriften sind solche Vorschriften zu verstehen, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verbessern, nicht zur Disposition der Vertragsparteien stehen und denen der Gesetzgeber unbedingten Geltungswillen beimisst.⁶³¹

Erforderlich aber auch ausreichend ist dabei der objektive Verstoß gegen eine zwingende Schutznorm, welche sich auf den Inhalt des Schiedsspruchs auswirkt⁶³² bzw. wenn der Schiedsspruch auf der Rechtsverletzung beruht.

Die Öffnung des Anwendungsbereichs arbeitsrechtlicher Schiedsgerichtsbarkeit über den in § 101 Abs. 2 S. 1 ArbGG genannten Personenkreis hinaus und die damit einhergehende Annäherung an § 1030 Abs. 1 S. 1 ZPO impliziert zur Wahrung des notwendigen Arbeitnehmerschutzes auf der anderen Seite weitergehende Aufhebungsmöglichkeiten, als sie § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO eröffnet. Die Lösung über zwingende Schutzvorschriften lässt der Parteiautonomie den Vortritt und erkennt die Entscheidung des Schiedsgerichts als gleichwertig an. Ihrer Definition nach bewegt sich die Prüfung zwischen der Kontrolle einer Vereinbarkeit des Schiedsspruchs mit dem materiellen Recht und wesentlichen Ordnungsvorstellungen im Sinne des *ordre public* und stellt somit einen Kompromiss zwischen Arbeitnehmerschutz auf der einen und Unternehmerfreiheit auf der anderen Seite dar.

⁶³⁰ Vgl. auch die Begründung zu § 618 ÖZPO, 1158 der Beilagen XXII. GP - Regierungsvorlage - Materialien, S. 30; ähnlich auch *K. Schmidt*, in: BB 2006, 1397 (1400) zur Anwendung zwingenden Kartellrechts durch die Schiedsgerichte unter dem Aspekt des *ordre-public*-Verstoßes: „Das Schiedsgericht muss Kartellrecht nicht irgendwie, sondern richtig anwenden!“.

⁶³¹ So treffend *Junker*, in: IPRax 1989, 69 (73) zur Frage der Begriffbestimmung „zwingender Bestimmungen“ gemäß Art. 34 EGBGB. Zur Definition des BAG siehe BAG, Urt. v. 3.5.1995 - 5 AZR 15/94, BAGE 80, 84 (92). Im Einzelnen war die Frage, welche Vorschriften Eingriffsnormen im Sinne des Art. 34 EGBGB war, sehr umstritten: Nachweise bei *Schlachter*, in: NZA 2000, 57 (61 f.).

⁶³² So bereits zu § 101 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1926 Baumbach/Teichmann, § 100 Anm. 3.

c. Frist

Bei der Verfristung eines Aufhebungsgrundes besteht im zivilprozessualen Schiedsverfahrensrecht die Gefahr, dass das Aufhebungsverfahren vorsorglich betrieben wird, um nicht mit sämtlichen Gründen im späteren Vollstreckbarerklärungsverfahren ausgeschlossen zu sein.⁶³³ Der Sinn der Befristung der Aufhebungsklage besteht jedoch vor allem darin, einerseits rasch Klarheit über die Bestandskraft des Schiedsspruchs zu gewinnen,⁶³⁴ andererseits jedoch auch den Parteien genug Zeit zu lassen, die entsprechenden Mängel prüfen zu können⁶³⁵. Mit Blick auf etwaige Harmonisierungsbedürfnisse mit der deutlich längeren Frist des § 1059 Abs. 2 ZPO ist fraglich, ob die Zwei-Wochen-Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG hier nicht die Rechtssicherheit der Gegenpartei zu Lasten des die Aufhebung begehrenden Teils überbetont und inwieweit und in welchem Umfang es gerechtfertigt ist, von der Konzeption als Notfrist Abstand zu nehmen.

Die sehr kurze Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG ist das Resultat der Beschränkung auf die Prüfung formeller Gesichtspunkte im Vollstreckbarerklärungsverfahren: Nur auf diese Art lässt sich effektiv verhindern, dass eine Partei zunächst abwartet, ob der Gegner den Schiedsspruch für vollstreckbar erklären lässt, um erst dann zu entscheiden, ob sie selbst Aufhebungsklage erhebt und somit die Vollstreckbarerklärung wegen der Regelung des § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG zeitweilig blockiert. Der Gefahr, dass über eine lange Zeitspanne hinweg die Bestandskraft des Schiedsspruchs unklar bleiben könnte, wird daher - letztlich auch, um die Vollstreckbarerklärung eines eigentlich aufzuhebenden Schiedsspruchs zu vermeiden - mit der Zwei-Wochen-Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG begegnet. Die Aufhebungsgründe bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren zu berücksichtigen, ist in diesem Zusammenhang jedoch weitaus sachgerechter,⁶³⁶ da auf diese Weise eine rasche Klärung des Bestandsschutzes erfolgen kann, ohne dass es einer derart kurzen Frist im Aufhebungsverfahren bedarf: Im Ergebnis hat es nach diesem Konzept jede der beiden Streitparteien in der Hand, im Einklang mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Prozessparteien durch ein staatsgerichtliches Verfahren den Schiedsspruch bestandskräftig werden zu lassen.

⁶³³ Als unzumutbar bezeichnen diese Folge *Hußlein-Stich*, Das UNICITAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 198 f.; *Nöcker*, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 171.

⁶³⁴ Begründung zu § 1059 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 60 li. Sp.; Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, S. 199; *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 232.

⁶³⁵ *Mönnikes*, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, S. 232.

⁶³⁶ Eingehend hierzu S. 142 ff.

Selbst unter dem geltenden Recht des § 110 ArbGG erscheint die Zwei-Wochen-Frist als unverhältnismäßig kurz, ist sie doch erheblich kürzer als diejenige Zeit, welche einer Partei im Revisionsverfahren für die Erhebung der Rüge verbleibt.⁶³⁷

Darüber hinaus intendiert die knappe Befristung die Beschleunigung eines Verfahrens,⁶³⁸ welches sich aufgrund der Prüfung auf materielle Verstöße hin bereits als ein praktisch um eine Instanz erweitertes Verfahren darstellt und somit eine ohnehin längere Abwicklungszeit als ein gewöhnlicher Arbeitsgerichtsprozess aufweist. Durch eine Beschränkung des staatsgerichtlichen Kontrollumfangs auf Verstöße gegen zwingende Schutzvorschriften des Arbeitsrechts und den *ordre public* verfängt dieses Argument hingegen nicht mehr; eine Beschleunigung ist zwar im Ergebnis auch unter diesem Aspekt nicht von der Hand zu weisen, doch ist eine Zwei-Wochen-Frist zum einen nicht mehr erforderlich, um die Verfahrensdauer auf ein erträgliches Maß zu begrenzen, zum anderen bedarf es schon allein deshalb einer längeren Frist, weil es nunmehr für den Antragssteller nicht mehr nur allein Tatsachen beizubringen gilt,⁶³⁹ welche einen Verstoß gegen materielles Recht nahe legen, sondern solche, welche den Verstoß gegen eine speziell qualifizierte Norm beweisen. Dies allein impliziert die Notwendigkeit eines längeren Zeitraums zur Ausschöpfung von Informationsmöglichkeiten, welche spätestens im Zusammenhang mit den substantiiert darzulegenden Verfahrensrügen nicht mehr binnen zwei Wochen gegeben ist. Hinzuzurechnen ist noch eine Überlegungsfrist, ob überhaupt eine Aufhebungsklage erhoben werden soll. Eine kurze Frist trägt daher die Gefahr mit sich, letztlich zu Aufhebungsverfahren zu führen, welche bei längerer Überlegung eventuell unterblieben wären.

Eine Drei-Monats-Frist lässt in diesem Zusammenhang einerseits genügend Zeit für Nachforschungen und -fragen, ohne andererseits für die Gegenpartei zu einer unerträglichen Rechtsunsicherheit zu führen. Sie bietet darüber hinaus auch die Möglichkeit, Unklarheiten mit Hilfe schiedsgerichtlicher Ergänzung oder Auslegung zu beseitigen und bietet so im Ergebnis mehr Schutz.

⁶³⁷ Zweifel äußerte beispielsweise das BAG bei der Frage, ob ein Verfahrensmangel bereits in der Aufhebungsklageschrift zu rügen sei, BAG, Urt. v. 18.4.1986 - 7 AZR 114/85, AP § 611 BGB Bühnengagementsvertrag Nr. 27; offen gelassen von BAG, Urt. v. 26.4.1990 - 6 AZR 462/88, AP § 611 BGB Bühnengagementsvertrag Nr. 42; ebenso GMP-Germelmann, § 110 Rn. 9; für eine Fristverlängerung auch Reupke, Bühnenschiedsgerichte in der Bewährung, S. 136 f.

⁶³⁸ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 9.

⁶³⁹ Die Berücksichtigung von Amts wegen ist nicht mit dem Amtsermittlungsgrundsatz gleichzusetzen; die Partei ist weiterhin verpflichtet, das Tatsachenmaterial zu liefern (arg. ex. § 335 Abs. 1 Nr. 1 ZPO).

Durch den Verzicht auf die Ausgestaltung als Notfrist wird zwar die Wiedereinsetzung selbst für den Fall einer unverschuldeten Säumnis unmöglich, doch wird damit die im Vergleich zu § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG bereits um ein Vielfaches länger ausfallende Frist mit der notwendigen Rechtssicherheitsgarantie⁶⁴⁰ versehen.

Erwägenswert ist, zur Wahrung des Justizgewährleistungsanspruchs für von Amts wegen zu berücksichtigende Aufhebungsgründe eine Ausnahme vorzusehen oder jedenfalls die Frist erst ab ihrer Kenntnis beginnen zu lassen.⁶⁴¹ Den Schiedsspruch nicht mehr aufheben lassen zu können, birgt für den Schuldner jedoch keine unmittelbaren Nachteile. Solche treffen ihn erst ab dem Zeitpunkt der Vollstreckbarerklärung, die dem Gläubiger die zwangsweise Durchsetzung ermöglicht. Das Vollstreckbarerklärungsverfahren hingegen hat - die Prüfung materieller Aufhebungsgründe unterstellt - in diesem Fall keinen Erfolg, wenn hier amtswegig zu berücksichtigende Aufhebungsgründe fristunabhängig vom Staatsgericht geprüft werden. Der Justizgewährleistungsanspruch steht somit einer einheitlichen Fristenregelung nicht entgegen.⁶⁴²

Des Weiteren ist es den Parteien verwehrt, die Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG zu verlängern,⁶⁴³ während die ohnehin schon um ein vielfaches längere Frist des § 1059 Abs. 2 ZPO unproblematisch ausgedehnt werden kann. Da hiermit erreicht wird, dass die Verhandlungen der Parteien über einzelne Erfüllungsmodalitäten ihres Schiedsspruchs nicht unter Zeitdruck geraten und der Antrag auf Aufhebung nicht rein vorsorglich gestellt werden muss,⁶⁴⁴ ergibt sich aus der Flexibilisierung der Frist in Richtung einer Verlängerung im Ergebnis eine Entlastung der staatlichen Justiz und ist angesichts knapper Ressourcen auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren interessant.

⁶⁴⁰ MüKoZPO-Münch, § 1059 Rn. 58.

⁶⁴¹ So der Vorschlag von *Gaul*, in: FS-Sandrock, 285 (293, 297 f.) für die Aufhebungsgründe des § 1059 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; in diese Richtung auch bereits *Schlosser*, in: ZIP 1987, 492 (495); ebenso *Sanders*, The Work of UNCITRAL on Arbitration and Conciliation, S. 129.

⁶⁴² So jedoch *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 198; *Nöcker*, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, S. 171 Fn. 567 mit S. 172.

⁶⁴³ GMP-Germelmann, § 110 Rn. 17; Hauck/Helml-Hauck/Biebl, § 110 Rn. 5; Düwell-Voßkühler, § 110 Rn. 16; GK-ArbGG-Mikosch, § 110 Rn. 21; Schwab/Weth-Zimmerling, § 110 Rn. 26.

⁶⁴⁴ *Hausmann*, in: FS-Stoll, 593 (612); *Schumacher*, in: BB-Beil. Nr. 2/1998, 6 (14); siehe auch den Bericht der Abgeordneten *Pofalle/Pick*, BT-DrS. 13/9124, S. 47 li. Sp.; ebenso *Berger*, in: DZWIR 1998, 45 (53) (bejaht allerdings auch die Verkürzung der Frist).

d. Entscheidungszuständigkeit nach Aufhebung des Schiedsspruchs

Die Regelung des § 1059 Abs. 5 ZPO hat den in der zivilprozessrechtlichen Literatur geführten Streit, ob das Schieds- oder das Staatsgericht nach Aufhebung des Schiedsspruchs zur Entscheidung des Rechtsstreits berufen ist, zu Lasten der vor der Novellierung des Schiedsverfahrensrechts herrschenden Meinung entschieden, indem sie die Schiedsvereinbarung im Zweifel wiederaufleben lässt. Angesichts dessen, dass derselbe Disput auch im Kontext arbeitsrechtlicher Schiedsverfahren geführt wird, stellt sich die Frage nach dem Sinn und Zweck einer vergleichbaren Regelung im Vierten Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Aus dem Wortlaut des § 110 ArbGG lässt sich lediglich die Berechtigung des Arbeitsgerichts zur Aufhebung des Schiedsspruchs entnehmen, nicht hingegen, wie nach Aufhebung des Schiedsspruchs zu verfahren ist. Festzuhalten ist dabei zunächst, dass nach dem Willen der Schiedsvertragsparteien bei Abschluss der Schiedsvereinbarung der Rechtsstreit gerade nicht von einem Arbeitsgericht, sondern von einem Schiedsgericht entschieden werden sollte. Folgt man der Auffassung, nach welcher das Arbeitsgericht zur Entscheidung berufen ist, müsste zur Durchsetzung dieses Willens eine neue Vereinbarung geschlossen werden, obwohl es der Zweck der ursprünglichen Abrede war, den Rechtsstreit durch einen wirksamen Schiedsspruch entscheiden zu lassen⁶⁴⁵. Für den Fall einer Individualschiedsvereinbarung wäre ein solches schlichtweg nicht praktikabel, sofern nicht dafür Sorge getragen wird, dass die Koalitionen von erfolgreichen Aufhebungsverfahren in Kenntnis gesetzt werden um sonach - dann wohl rein schematisch - die Schiedsvereinbarung zu wiederholen, deren Geltung für die Streitparteien wiederum letztlich nur so zu begründen wäre, dass bereits zuvor die Zuständigkeit eines Schiedsgerichts bestand und sich daher ihre Kenntnis von der Erneuerung der Schiedsabrede eher aus einem Kennen Müssen ergibt.

Es entspricht ohne Zweifel dem Interesse der Prozessparteien, eine abschließende Entscheidung zu erhalten. Der Wille des Gesetzgebers bezüglich einer raschen Erledigung von Schiedsgerichtsverfahren als Konsequenz des Beschleunigungsgrundsatzes kommt de lege lata letztlich in der kurzen Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG zum Ausdruck.⁶⁴⁶ Das Argument indessen, dass der lange Instanzenzug bereits zu Verfahrensverzögerungen führt und es daher als Konsequenz jenes Grundsatzes zwingend einer Entscheidungskompetenz

⁶⁴⁵ GMP-*Germelmann*, § 110 Rn. 26 (mit schiefem Verweis auf § 1059 Abs. 5 ZPO, der wegen § 101 Abs. 3 ArbGG unanwendbar ist und offensichtlich auch keinen allgemeinen Rechtsgedanken niederlegt).

⁶⁴⁶ *Röckrath*, in: NZA 1994, 678 (680).

des Arbeitsgerichts bedarf,⁶⁴⁷ verfängt bei entsprechender Verkürzung des staatlichen Instanzenzugs mit Eingangszuständigkeit der Landesarbeitsgerichte sowie einer Beschränkung des Prüfungsumfangs bei der Sachentscheidungskontrolle nicht mehr. Damit wäre die Möglichkeit geschaffen, über die Reichweite der Schiedsvereinbarung zu disponieren und die hier vorgeschlagene Einschränkung des Prüfungsumfangs des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG konterkariert.

Daraus ergibt sich, dass bei entsprechender Modifikation des Staatsverfahrens nach Erlass des Schiedsspruchs die Bedenken gegen eine Entscheidungskompetenz des Schiedsgerichts im Anschluss an ein erfolgreiches Aufhebungsverfahren nicht mehr zu überzeugen vermögen. Um die Zuständigkeitsfrage abschließend zu klären, sollte jedoch § 110 ArbGG eine dem § 1059 Abs. 5 ZPO vergleichbare Regelung erhalten, welche in Anerkennung von Parteiwille und Vertragsautonomie⁶⁴⁸ im Zweifel die Schiedsvereinbarung wiederaufleben lässt. Der Abschluss einer erneuten Schiedsvereinbarung wird hierdurch entbehrlich, da der hypothetisch bewertete Parteiwille den erneuten Abschluss beziehungsweise die Aufrechterhaltung der Schiedsvereinbarung anordnet.

Damit stellt sich die Rechtslage in ihrer reformierten Fassung als Umkehrung des geltenden arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrechts dar: Anstelle der ausdrücklichen Schiedsabrede zur erneuten Zuständigkeitsbegründung des privaten Gerichts nach Aufhebung des Schiedsspruchs ist vielmehr eine explizite Abkehr von der Schiedsvereinbarung notwendig. Die Reduktion des Erkenntnishorizonts der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf ein Kennen Müssen von der Aufrechterhaltung der Individualschiedsvereinbarung erhält hierdurch einen konkreten gesetzlichen Anknüpfungspunkt und ist daher unbedenklich. Soweit es sich um eine Einzelschiedsvereinbarung handelt, gilt die Zweifelsregelung direkt. Dabei fügt sich die Ausgestaltung als Zweifelsregelung problemlos in das System tarifärer ständiger Schiedsgerichte ein. Sollte sich die Konstituierung der konkreten Schiedsrichterbank ungebührlich verzögern, kann angenommen werden, dass die Schiedsvereinbarung in diesem Fall nicht wiederaufleben soll und das Arbeitsgericht zuständig ist, ohne dass ein unverhältnismäßiger Zeitverlust die Folge wäre.

⁶⁴⁷ BAG, *Urt. v. 27.1.1993 - 7 AZR 124/92*, NZA 1993, 1102 (1104); *Urt. v. 7.11.1995 - 3 AZR 955/94*, NZA 1996, 487 (488); siehe dazu auch *Germelmann*, in: NZA 1994, 12 (18).

⁶⁴⁸ Vgl. *Hausmann*, in: FS-Stoll, 593 (613); Begründung zu § 1059 ZPO, BT-DrS. 13/5274, S. 60 re. Sp.; aus dem arbeitsprozessrechtlichen Schrifttum *Röckrath*, in: NZA 1994, 678 (681); *Henke*, Arbeitsrechtliche Schiedsgerichtsbarkeiten im internationalen Vergleich, S. 95.

e. Zurückverweisung an das Schiedsgericht

Eine Zurückverweisung an das ursprüngliche Schiedsgericht ist im arbeitsgerichtlichen Aufhebungsverfahren nicht möglich, sodass selbst kleinere Verfahrensfehler, welche eigentlich ohne großen Aufwand in kurzer Zeit durch das Schiedsgericht beseitigt werden könnten, die Aufhebung des Schiedsspruchs mit anschließender Neuentscheidung des Rechtsstreits zur Folge haben, obwohl der Schiedsspruch inhaltlich nicht zu beanstanden ist. Daraus resultiert entweder eine inhaltsgleiche Entscheidung, welche verzögert durch das erneute Verfahren den Rechtsstreit der Parteien erst zu einem späteren Zeitpunkt löst, oder eine vollkommen anders gelegene Lösung, wenn das zur Entscheidung berufene Gericht die Gelegenheit nutzt, der im Schiedsspruch getroffenen Entscheidung - möglicherweise unter Berücksichtigung bislang nicht vorgetragenen Beweismaterials - einen vollständig anderen Inhalt zu verleihen. Kleinere Verfahrensfehler können so der geschickten Partei die Möglichkeit geben, über den Inhalt der Entscheidung ihres Rechtsstreits zu disponieren.

Andererseits besteht bei einer Zurückverweisung an das Schiedsgericht die Gefahr, dass der Verfahrensfehler Resultat schlichter Unfähigkeit des Schiedsgerichts war, sodass die Verbesserungsversuche fehlschlagen, ein zweites Aufhebungsverfahren angestrengt werden muss und das Verfahren unnötig verlängert wird.

Ob jedoch der vollständige Ausschluss der Verweisungsmöglichkeiten einem modernen arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrensrecht gerecht wird, ist fraglich.

Dabei ist zunächst zu beachten, dass eine mögliche Zurückverweisung stets antragsgebunden und somit vom Willen der Partei abhängig zu machen wäre. Ein Hinweis nach § 139 Abs. 1 ZPO kann hierbei das probate Mittel des Gerichts sein, den Parteien die Zurückverweisungsmöglichkeit zur Kenntnis zu bringen. Die Aufhebung des Schiedsspruchs führt dazu, dass das Schiedsgericht außer Amtes tritt. Bei Gesamtschiedsvereinbarungen mit Ad-hoc-Schiedsgericht bedarf es dann einer erneuten Konstituierung, sofern die Streitparteien sich nicht gegen seine Entscheidungszuständigkeit entscheiden. Die Möglichkeit eines Antrags auf Zurückverweisung kann Verzögerungen durch Neukonstituierungen vermeiden.

In Anlehnung an § 1059 Abs. 4 ZPO sollte daher auch das Landesarbeitsgericht die Möglichkeit erhalten, in geeigneten Fällen die Sache unter Aufhebung des Schiedsspruchs an das Schiedsgericht zurückzuverweisen.

Um sicherzustellen, dass eine Zurückverweisung dem Willen beider und nicht nur der antragenden Parteien entspricht, ist es Aufgabe des Staatsgerichts, die Dienlichkeit einer Zurückverweisung nach eigenem Ermessen zu prüfen und Belange des Gegners

einschließlich des Arbeitnehmerschutzgedankens im Rahmen der Gehörgewähr zu berücksichtigen.⁶⁴⁹

IV. Zwischenergebnis

Aufhebungs- sowie Vollstreckbarerklärungsverfahren sind staatsgerichtliche Kontrollverfahren, welche auch in die Befugnis einer Kontrollinstanz - namentlich den Landesarbeitsgerichten - fallen sollten. Die damit einhergehende Instanzenverkürzung hat Beschleunigungseffekte, ohne die Qualität der Entscheidung zu mindern, und ist Konsequenz der Anerkennung des schiedsgerichtlichen Verfahrens als gleichwertige erste Instanz.

Im Interesse der Normtransparenz ist es sinnvoll, in § 110 ArbGG festzuschreiben, dass der Aufhebungsgrund des unzulässigen Verfahrens eine begründete Geltendmachung seitens der Parteien erfordert, während eine Verletzung zwingender Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts von Amts wegen berücksichtigt wird. Aus Gründen der Prozessökonomie sollte ein Beschluss anstelle des de lege lata notwendigen Urteils das Aufhebungsverfahren beenden.

Den Maßstab des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG durch eine ordre-public-Kontrolle zu ersetzen, erweist sich unter dem Aspekt des Arbeitnehmerschutzes als zu weitgehend; ein angemessenes Mittel zur Verwirklichung der Anerkennung von staats- und schiedsgerichtlicher Rechtsprechung ist jedoch in der Reduktion des Prüfungsumfangs des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG auf objektive Verstöße gegen zwingende Schutznormen des Arbeitsrechts zu erblicken, während der ordre public nur ergänzend zum Tragen kommen sollte.

Die Intention der kurzen Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG, Blockadewirkungen im Verhältnis des Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahrens zu vermeiden, wird mit Einführung der Möglichkeit, Aufhebungsgründe auch im Vollstreckbarerklärungsverfahren geltend machen zu können, obsolet. Für sämtliche Aufhebungsgründe ist daher die Drei-Monats-Frist des § 1059 Abs. 3 ZPO in das Schiedsverfahrensrecht des Arbeitsgerichtsgesetzes zu integrieren. Über die Ausgestaltung der Frist mit Präklusionswirkung kann dabei trotz

⁶⁴⁹ Zum Teil wird beim Widerspruch des anderen Teils bei § 1059 Abs. 4 ZPO der „geeignete Fall“ verneint. So *Schütze*, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, Rn. 272; *Schwab/Walter*, Kap. 26 Rn. 19; kritisch, im Ergebnis jedoch zustimmend zur Zurückverweisung *Hußlein-Stich*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 188 f.; *Calavros*, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, S. 164 f.

parteiautonomer Verlängerungsmöglichkeit die erforderliche Rechtssicherheit garantiert werden.

Wird ein Schiedsspruch aufgehoben, ist im Zweifel erneut schiedsrichterliche Zuständigkeit festzuschreiben, sodass nur dann dem Arbeitsgericht die Kompetenz zur Entscheidung des Rechtsstreits zukommt, wenn die Auslegung der Schiedsvereinbarung ergibt, dass eine schiedsgerichtliche Entscheidung in der konkreten Situation nicht gewollt ist. Eine Zurückweisungsmöglichkeit des Arbeitsgerichts an das Schiedsgericht kann in diesem Zusammenhang die Streitigkeit nach Aufhebung des Schiedsspruchs dem originären Schiedsgericht zur Entscheidung überlassen, sodass seine Neubildung entfällt und dasselbe Schiedsgericht die Möglichkeit erhält, zurückverweisungsgeeignete Fehler zu beseitigen und dem Schiedsspruch zur Wirksamkeit zu verhelfen.

Die Berücksichtigung der Aufhebungsgründe im Vollstreckbarerklärungsverfahren nach § 109 ArbGG ist prozessökonomisch sinnvoll, sodass nunmehr mit dessen Ende der Schiedsspruch in materieller Rechtskraft erwächst ohne dass es eines Aufhebungsverfahrens bedarf. Sofern die zu schaffende Modifikation des § 109 ArbGG berücksichtigt, dass nicht nur bei Aufhebungsgründen, sondern auch bei Erhebung materieller Einwendungen eine mündliche Verhandlung notwendig ist, sollte es ermöglicht werden, Einwendungen nicht nur mit Hilfe der Vollstreckungsgegenklage geltend zu machen, sondern bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren vorzubringen.

Der sich aus der Berücksichtigung von Aufhebungsgründen im Vollstreckbarerklärungsverfahren ergebende Verlust an Durchsetzungseffizienz kann durch die Schaffung eines Antrags auf Sicherungsvollstreckung an das Arbeitsgericht aufgefangen werden. Soweit ein Abwarten der Vollstreckbarerklärung dem Antragssteller eine nicht hinnehmbare nachteilige Verzögerung bringen würde, kann das Gericht im Rahmen der Verhältnismäßigkeit Sicherungsmaßnahmen zulassen, soweit nicht ein unabwendbarer Nachteil auf Seiten des Vollstreckungsschuldners die Folge wäre und das Gericht auf dessen Antrag die vorläufige Vollstreckbarkeit ausschließt.

Dadurch, dass Aufhebungsgründe bereits im Verfahren nach § 109 ArbGG Berücksichtigung finden, ist die Regelung des § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG de lege ferenda obsolet - dem kollidierenden, zeitgleichen Aufhebungsverfahren fehlt das Rechtsschutzbedürfnis. Sofern die Vollstreckbarerklärung erst nach Beginn eines Aufhebungsverfahrens beantragt wird, steht es nunmehr im Ermessen des Arbeitsgerichts, welches der beiden gleichwertigen Verfahren auszusetzen am sinnvollsten ist. Die Übertragung der Fristen des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG sowie die Sicherung dessen, dass in nachfolgenden Aufhebungsverfahren nur diejenigen Gründe unberücksichtigt bleiben, welche bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren vorgebracht wurden oder hätten vorgebracht werden können, stellt sicher, dass die

unterlegene Partei das Verfahren nach § 110 ArbGG anstrebt statt den Antrag des Gläubigers auf ein Verfahren nach § 109 ArbGG abzuwarten.

Das Vollstreckbarerklärungsverfahren sollte auch de lege ferenda mit einem Beschluss enden. Lediglich die Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden ist dahingehend zu modifizieren, dass eine solche nur noch dann in Betracht kommt, wenn keine Aufhebungsgründe dargetan werden und es somit bei einer formellen Prüfung bleibt; im Übrigen entscheidet entsprechend § 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG die Kammer in voller Besetzung.

Werden Aufhebungsgründe bereits im Verfahren der Vollstreckbarerklärung berücksichtigt, ergibt sich aus Gründen effektiven Rechtsschutzes und als Konsequenz des verfassungsrechtlich verbürgten Rechts auf Justizgewährleistung die Notwendigkeit, von der Endgültigkeit der Entscheidung nach § 109 Abs. 2 S. 1 ArbGG abzusehen und eine Anfechtung vor der Arbeitsgerichtsbarkeit zuzulassen. Der Beschleunigungseffekt des § 109 Abs. 2 S. 1 ArbGG kann durch die gesetzliche Anordnung der vorläufigen Vollstreckbarkeit im Sinne des § 62 Abs. 1 ArbGG erhalten werden.

G. Gesamtergebnis und Fazit

Die Vorschrift des § 101 Abs. 2 ArbGG untersagt Schiedsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis auf wenige Teilbereiche; mit Ausnahme der Bühnenschiedsgerichte⁶⁵⁰ entscheiden die Arbeitsgerichte auch in den der Schiedsgerichtsbarkeit geöffneten Segmenten faktisch stets über die Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeber und umgekehrt. Selbst die Tarifvertragsparteien machen kaum Gebrauch von der Möglichkeit, Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen im Wege der privaten Rechtsprechung zu lösen, sondern umgehen das Problem durch die Vereinbarung von Schiedsgutachten. In Anbetracht dieser Situation erscheint die Option, das gegenwärtige Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen ersatzlos zu streichen, anstatt seine Reformierung beziehungsweise Harmonisierung mit dem zivilprozessualen Schiedsverfahren zu diskutieren, jedenfalls nicht völlig fernliegend.

Der grundsätzliche Ausschluss schiedsgerichtlicher Entscheidungen in Arbeitssachen ist Ausdruck dessen, dass die private Rechtsprechung als inadäquates Minus zur Staatsgerichtsbarkeit verstanden wurde, vor deren Willkür der Arbeitnehmer zu schützen war. Die Anerkennung ihrer Gleichwertigkeit durch den Reformgesetzgeber des zivilgerichtlichen Schiedsverfahrensrechts hingegen konterkariert diese tradierte Auffassung und streitet für

⁶⁵⁰ Unzulässigkeit der Klage aus dem Arbeitsvertrag bei schriftlicher und ausdrücklicher Inbezugnahme auf NV Bühne: BAG, Urt. v. 28.1.2009 – 4 AZR 987/07, BAGE 129, 225-237.

eine Öffnung des Anwendungsbereichs des § 101 Abs. 2 ArbGG. Die Auffassung, dem Verzicht auf die Arbeitsgerichtsbarkeit hafte bereits „an sich“ etwas Problematisches an, ist unter dem modernen Schiedsverfahrensrecht schlicht anachronistisch. Basierend auf der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft schließen Einzelschiedsvereinbarungen zwischen Tarifvertragspartnern den Rechtsschutz betroffener Arbeitgeber und Arbeitnehmer weder willkürlich noch vollumfänglich aus. Für nicht tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien bleibt die Möglichkeit, bestehende Schiedsklauseln auf den jeweiligen Arbeitsvertrag zu erstrecken.

Entscheidend ist, dass das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht sowohl das Interesse des Arbeitgebers an schiedsrichterlicher Streitbeilegung anerkennt, als auch den Arbeitnehmerschutz gleichzeitig in seiner Substanz erhält. Soweit Arbeitsgerichts- und Schiedsgerichtsprozess sich primär nur noch in ihrer Form unterscheiden, ist auch eine Öffnung des Anwendungsbereichs arbeitsrechtlicher Schiedsverfahren möglich, ohne den die Reformierung selbst ein reines Gedankenspiel bliebe. Das reformierte Schiedsverfahrensrecht, wie es hier vorgeschlagen wird, soll den Tarifvertragsparteien private Rechtsprechung als echte Alternative anbieten und das Ausweichen auf Schiedsgutachten paritätischer Kommissionen überflüssig machen, indem eine den Arbeitnehmerschutz beachtende, den Parteien und Schiedsrichtern gleichermaßen einerseits maximalen Freiraum gewährende, andererseits durch gerichtliche Kontrollen abgesicherte, Verfahrensstruktur geschaffen wird.

Im Ergebnis erwies sich das Schiedsverfahren der §§ 101 ff. ArbGG als so veraltet, dass die Frage, inwieweit der Vierte Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes an das Zehnte Buch der Zivilprozessordnung anzupassen ist, sich gleichsam umkehrte, als dass es zu sondieren galt, inwieweit die §§ 1025 ff. ZPO zu modifizieren sind, um einem Schiedsverfahrensrecht in Arbeitssachen gerecht werden zu können.

I. Ergebnisse

Abweichend zu § 1051 ZPO ist es in Arbeitssachen nicht möglich, das Schiedsgericht zu einer Billigkeitsentscheidung zu ermächtigen. Eine dementsprechende Norm einzufügen, hieße, den Arbeitnehmerschutz der Gefahr seiner Umgehung auszusetzen und zwingende Vorschriften des Arbeitsrechts aus der Prüfung zu nehmen.

Dem **Beschleunigungsgrundsatz** des Arbeitsprozessrechts entsprechend ist in Harmonisierung mit § 1046 Abs. 2 ZPO dem Schiedsgericht dahingehend Ermessen einzuräumen, dass es Änderungen und Ergänzungen zurückzuweisen vermag, sofern die Verspätung nicht genügend entschuldigt ist.

Im Kontext von Individual- und Einzelschiedsvereinbarungen ist es entscheidend, dass Arbeitgeber und -nehmer sich dessen bewusst sind, dass ihre Konflikte von einem

Schiedsgericht gelöst werden. Die Schiedsvereinbarung selbst ist daher, soweit es sich um eine solche im Sinne des § 101 Abs. 2 S. 3 ArbGG handelt, in einer eigenständigen Urkunde zu treffen und gesondert zu unterzeichnen, da die Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers mit derjenigen des Verbrauchers nach § 1031 Abs. 5 ZPO vergleichbar ist. Soweit Tarifvertragsparteien die Schiedsabrede treffen, genügt den Beweissicherungszwecken die **Schriftlichkeit**, der wechselseitige Austausch von Schriftstücken kann hierbei in Adaption des § 1031 Abs. 2 und 3 ZPO rein faktische Erleichterungen bewirken.

Die **Besetzung** der Richterbank eines arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts mit drei Personen ist dem in § 1034 Abs. 1 S. 2 ZPO niedergelegten Prinzip entsprechend dem rein paritätischen System des § 103 Abs. 1 S. 1, 1. HS. ArbGG vorzuziehen, sodass der Unparteiische - welcher de lege ferenda zugleich die Rolle des Vorsitzenden übernehmen sollte - nicht mehr allein fakultatives, sondern obligatorisches Mitglied eines Schiedsgerichts ist. Dabei bleibt es bei dem Grundsatz der Parität, allein der neutrale Vorsitzende, welcher in Anlehnung an den Modus des § 1035 Abs. 3 S. 2 ZPO mangels anderweitiger Parteivereinbarungen von den Beisitzern gewählt wird, sorgt für die ungleiche Zahl an Schiedsrichtern und verhindert so die Gefahr einer Pattsituation. Auf diese Weise wird eine Vertrauensgrundlage in die Neutralität des Schiedsgerichts geschaffen.

Im Zusammenhang mit der **Ablehnung eines Schiedsrichters** kann eine Offenbarungspflicht entsprechend § 1036 Abs. 1 ZPO auf schiedsrichterlicher Seite helfen, mögliche Befangenheitsgründe bereits frühzeitig bekannt werden zu lassen. Über ein Ablehnungsgesuch sollte aus Gründen der Zeitersparnis wie im Zivilprozessrecht nach § 1037 Abs. 2 und 3 ZPO zunächst das sachnähere Schiedsgericht unter Einschluss des Betroffenen entscheiden, erst subsidiär ist sonach die Arbeitsgerichtsbarkeit zu befassen.

Bei fehlender Benennung eines Parteischiedsrichters, Verstößen gegen den Paritätsgrundsatz sowie für den Fall, dass ein Schiedsrichter wegen des Verdachts der Befangenheit abgelehnt wird, sollte ein Verfahren staatsgerichtlicher **Ersatzbestellung**, wie es auch die §§ 1037, 1038, 1039 ZPO vorsehen, etabliert werden, anstatt nach § 102 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 oder Nr. 4 ArbGG das Entfallen der Schiedseinrede und mithin die arbeitsgerichtliche Entscheidungszuständigkeit zur Rechtsfolge zu haben.

Der neutrale Vorsitzende, die Neutralitätspflicht, Ablehnungsrechte, die vertrauensbildende Maßnahme der Offenbarungspflicht sowie ihre gerichtliche Überprüfbarkeit dienen dazu, die Endgültigkeit des Schiedsspruchs abzusichern.

Die Frage der **eigenen Entscheidungskompetenz** sollte auch das arbeitsrechtliche Schiedsgericht klären können, sodass eine Norm entsprechend § 1040 ZPO zu empfehlen ist; soweit das Schiedsverfahren selbst noch nicht begonnen hat, ist es den Parteien zu ermöglichen, eine arbeitsgerichtliche Entscheidung der Zuständigkeitsfrage im Wege eines

isolierten Feststellungsverfahrens zu erreichen, wie es § 1032 Abs. 2 ZPO für das Zivilrecht vorsieht.

Die Verfahrensregelungen in § 104 ArbGG erscheinen im Vergleich zu denjenigen der §§ 1042 ff. ZPO rudimentär und als nicht geeignet, bestehende Lücken in arbeitsrechtlichen Schiedsordnungen auszugleichen. Ausführlichere **Verfahrensvorschriften** vermögen den Parteien wertvolle Hilfestellung bei der Ausgestaltung des Schiedsverfahrens zu geben und helfen somit, einen schnellen und effektiven Verfahrensablauf zu finden. Obwohl die Schaffung von Schiedsordnungen angesichts ständiger tarifärer Schiedsgerichte naheliegt, ist es unter diesem Aspekt sowie auch mit der Intention effizienter Ergänzung lückenhafter Schiedsordnungen sinnvoll, das gesetzliche Verfahren ausführlicher zu gestalten. Dementsprechend sollten in Anlehnung an § 1046 Abs. 1 ZPO zunächst die Anforderungen festgelegt werden, welche an Begründung und Erwidern der Schiedsklage sowie die Widerklage zu stellen sind, sowie dem Schiedsgericht entsprechend § 1046 Abs. 2 ZPO die Befugnis verliehen werden, verspätete Änderungen von Klage oder Verteidigungsmittel bei nicht ausreichender Entschuldigung zurückzuweisen. Darüber hinaus ist unter dem Aspekt der Verfahrensbeschleunigung dem Schiedsgericht in Nachbildung des § 1047 Abs. 1 ZPO die Befugnis zu verleihen, nach pflichtgemäßem Ermessen auch ein schriftliches Verfahren anordnen zu können, sofern keine der Parteien einen Antrag auf mündliche Verhandlung stellt.

Abstimmungs- und Unterschriftenverweigerungen sollten nicht die Macht besitzen, die Entscheidungsfindung beziehungsweise den Schiedsspruch zu verhindern: Im Umgang mit **obstruktiven Schiedsrichtern** ist daher eine Abkehr vom Prinzip der einfachen Mehrheit des § 108 Abs. 1 ArbGG hin zu einem an § 1052 Abs. 1 und 2 ZPO orientierten System sinnvoll, sodass de lege ferenda die absolute Mehrheit erforderlich ist und darüber hinaus die Unterschrift des die Abstimmung verweigernden Schiedsrichters wie bei § 1054 Abs. 1 S. 2 ZPO entbehrlich ist, sofern der Verhinderungsgrund auf dem Schiedsspruch vermerkt wird. Zusammen mit den Säumnisvorschriften wird dem Schiedsgericht so ein effizientes Instrumentarium zur Verfahrensdurchführung und -beendigung an die Hand gegeben, das auch bei widerwilligem Partei- oder Schiedsrichterverhalten zur Verfügung steht.

Ein **Alleinentscheidungsrecht**, wie es § 1052 Abs. 3 ZPO vorsieht, kann für den Vorsitzenden eines arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts nach entsprechender Ermächtigung im Schiedsvertrag oder seitens seiner Beisitzer befürwortet werden, da auch im Arbeitsgerichtsprozess der Vorsitzende Alleinentscheidungsbefugnisse besitzt und somit lediglich ein Gleichlauf zwischen privater und staatlicher Rechtsprechung erreicht wird, ohne dass dieser Gleichbehandlung Arbeitnehmerschutzgründe entgegenstünden.

Der Schiedsspruch selbst kann formell grundsätzlich weiterhin den Voraussetzungen des § 108 Abs. 2 ArbGG folgen, die Unterschriften sollten jedoch § 1054 Abs. 1 ZPO entsprechend

vom gesamten Schiedsgericht geleistet werden. In Anlehnung an § 1054 Abs. 4 ZPO ist einer jeden Partei eine **Ausfertigung** des Schiedsspruchs zuzusenden. Die Niederlegung ist als veraltetes Institut verzichtbar und sollte daher gestrichen werden.

Als besondere Form des Schiedsvergleichs kann im Arbeitsgerichtsgesetz des Weiteren auch ein **Schiedsspruch mit vereinbartem Wortlaut** geschaffen werden, um somit die vollstreckungsrechtlichen Vorteile desselben auch auf arbeitsrechtlicher Ebene nutzbar zu machen. Der Arbeitnehmerschutz verlangt jedoch, dem Schiedsgericht eine weitergehende materielle Prüfungskompetenz zuzugestehen, sodass anders als bei § 1053 Abs. 1 S. 2 ZPO nicht nur ein ordre-public-Verstoß, sondern vor allem die Verletzung zwingender Schutzvorschriften des Arbeitsrechts die Ausfertigung eines entsprechenden Schiedsspruchs mit vereinbartem Wortlaut ausschließt.

Berichtigungen und Ergänzungen arbeitsrechtlicher Schiedssprüche sind bereits de lege lata unproblematisch möglich; eine Norm nach Art des § 1058 ZPO hätte hier vorwiegend klarstellende Funktion. Um dem Arbeitnehmerschutzgedanken Rechnung zu tragen und andererseits der Gefahr verschleierte materieller Korrekturen vorbeugen zu können, ist eine authentische Interpretation des Schiedsspruchs - anders als bei § 1058 Abs. 1 Nr. 2 ZPO - nicht auf Antrag der Prozess- sondern lediglich auf Antrag der Schiedsvertragsparteien möglich.

Ähnlich wie auch § 1060 Abs. 1 ZPO die Zuständigkeit des Oberlandesgerichts anordnet, ist, soweit staatsgerichtliche Verfahren notwendig sind, auch in Arbeitssachen dasjenige Gericht zur Entscheidung zu berufen, welches bereits nach der ihm zugewiesenen Kompetenz Kontrollaufgaben wahrnimmt: Dem **Landesarbeitsgericht** sollte daher die Entscheidungszuständigkeit zugewiesen werden, soweit keine unterstützenden Beweismaßnahmen in Rede stehen und das Arbeitsgericht als sachnähere Instanz zuständig ist. Die damit einhergehende Instanzenverkürzung gleicht aus, dass ein Schiedsspruch stets der Exequatur bedarf und somit gegenüber dem Urteil, welches nach Ablauf der Rechtsmittelfrist automatisch in Rechtskraft erwächst, benachteiligt ist. Des Weiteren unterstreicht der Verzicht auf eine (staatsgerichtliche) Tatsacheninstanz die Gleichwertigkeit von privater und staatsgerichtlicher Rechtsprechung, sorgt für zügige rechtskräftige Entscheidungen und somit für die Rechtssicherheit der Parteien.

Im Rahmen des **Aufhebungsverfahrens** nach § 110 ist der Prüfungsumfang des § 110 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG zwar nicht auf die ordre-public-Kontrolle des § 1059 Abs. 2 Nr. 2 lit. b) ZPO, jedoch auf objektive Verstöße gegen zwingende Schutznormen des Arbeitsrechts zu beschränken, sodass im Ergebnis sowohl die private Rechtsprechung als gleichwertig anerkannt als auch die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes sichergestellt wird.

Prozessökonomisch sinnvoll ist es, Aufhebungsgründe wie in § 1060 Abs. 2 ZPO bereits im Vollstreckbarerklärungsverfahren berücksichtigen zu können, wobei auch materielle Einwände beachtet werden können, soweit eine mündliche Verhandlung stattfindet. Konsequenz dessen ist, dass der für vollstreckbar erklärte Schiedsspruch seinerseits anfechtbar und somit die Endgültigkeitsregelung des § 109 Abs. 2 S. 1 ArbGG aufzuheben ist. Dem Beschleunigungsgrundsatz ist dabei durch die gesetzliche Anordnung der vorläufigen Vollstreckbarkeit entsprechend § 1064 Abs. 2 ZPO nachzukommen.

Die Verknüpfung von Anfechtungsgründen mit dem **Vollstreckbarerklärungsverfahren** ermöglicht schließlich eine Verlängerung der Frist des § 110 Abs. 3 S. 1 ArbGG auf drei Monate sowie ihre Übertragung auf das Vollstreckbarerklärungsverfahren und bedingt, dass einmal geltend gemachte Aufhebungsgründe nicht mehr im Aufhebungsverfahren Berücksichtigung finden können. Die nötige Durchsetzungseffizienz der Vollstreckbarerklärung wird durch die Möglichkeit, einen Antrag auf Sicherungsvollstreckung zu stellen, garantiert. Diese kann durch Sicherheitsleistung abgewendet werden und ist ausgeschlossen, wenn dem Vollstreckungsschuldner anderenfalls ein unabwendbarer Nachteil entstünde.

Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahren sollten de lege ferenda im Sinne der Prozessökonomie mit einem Beschluss enden. Eine Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts nach § 109 Abs. 1 S. 1 ArbGG besteht nur noch dann, wenn keine oder lediglich formelle Aufhebungsgründe geltend gemacht werden; anderenfalls entscheidet die Kammer. Die Regelung des § 109 Abs. 1 S. 3 ArbGG ist aufzuheben.

II. Fazit

Die vorgeschlagene Reformierung des arbeitsgerichtlichen Schiedsverfahrens beziehungsweise seiner Harmonisierung mit dem Schiedsverfahrensrecht der Zivilprozessordnung regelt nahezu alle im Zusammenhang mit einem Schiedsverfahren auftretende Fragen umfassend, um für den Fall fehlender Parteivereinbarungen hinsichtlich wichtiger Verfahrensfragen einen reibungslosen und für die Parteien vorhersehbaren Ablauf zu gewährleisten.

Soweit es um die Vermeidung schwerwiegender Verfahrensmängel und um die Sicherstellung eines für die Prozessparteien fairen Verfahrens geht, sind die Vorschriften zwingend auszugestalten, während im Übrigen die Dispositivität des Normgefüges den Tarifvertragsparteien den Freiraum gewährt, welcher notwendig ist, eigene, an die Bedürfnisse der jeweiligen Branche oder gegebenenfalls auch an spezielle Konzernstrukturen angepasste Schiedsordnungen zu entwickeln.

Frühzeitige Streiterledigung kann den Verlust des good wills eines Unternehmens unterbinden beziehungsweise verringern, sodass es vorrangig die Arbeitgeberseite sein wird, welche Schiedsvereinbarungen zu erreichen suchen wird. Sofern jedoch durch ausdifferenzierte Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahren mit Prüfung auf Einhaltung zwingender Schutzvorschriften vermieden wird, dass der Arbeitnehmerschutz über die Schiedsklausel abbedungen werden kann, stehen dem keine Bedenken entgegen. Solange allein die Tarifvertragsparteien Schiedsvereinbarungen treffen können, geraten Arbeitnehmer darüber hinaus auch nicht in Versuchung, sich für eine Anstellung aller gesetzlichen Schutzrechte zu begeben.⁶⁵¹

Eine Etablierung der Prozesskostenhilfe auch im Schiedsverfahren sichert des Weiteren den Zugang zum Schiedsgericht für den Arbeitnehmer.

Um die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen in rechtmäßige Bahnen zu lenken, gibt es zwei Möglichkeiten: Zum einen der tradierte Weg der §§ 101 ff. ArbGG, also des grundsätzlichen Ausschlusses privater Rechtsprechung zugunsten der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auch gegen den Willen der Parteien, zum anderen der moderne Weg der §§ 1025 ff. ZPO, mithin derjenige eines flexiblen, rechtstaatlichen Anforderungen genügenden Verfahren.

Obwohl sich eine vollständige Adaption der §§ 1025 ff. ZPO für das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht als nicht sinnvoll erwiesen hat, zeigt die vorgenommene Analyse, dass ein flexibilisiertes Verfahren mit entsprechenden Schutzmechanismen nicht nur der Partei- beziehungsweise Tarifautonomie entspricht, sondern vor allem auch ermöglicht, den Anwendungsbereich der §§ 101 ff. ArbGG zu erweitern. Somit ist das Regel-Ausnahme-Verhältnis des § 101 Abs. 2 ArbGG umzukehren, indem für grundsätzlich alle Individualstreitigkeiten die Möglichkeit ihrer schiedsrichterlichen Entscheidung zu befürworten ist, während im Schiedsverfahrensrecht etablierte Schutzmechanismen zum einen das schiedsgerichtliche Verfahren zu einer dem Arbeitsgerichtsprozess gleichwertigen Alternative aufwerten, zum anderen die Grundintention der §§ 101 ff. ArbGG, Arbeitnehmerschutzinteressen verletzende Schiedsverfahren zu unterbinden, gewahrt bleibt.

Das geltende arbeitsgerichtliche Schiedsverfahrensrecht schränkt die Schiedsgerichtsbarkeit erheblich ein, obwohl es die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers nicht immer verlangt. Die Befürchtung, dass mit der Ausschaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit die Gefahr des Machtmissbrauchs einhergeht, ist nicht begründet, da die vorgeschlagene Gestaltung des

⁶⁵¹ Diese Gefahr sieht *van Wenzel Stone*, in: 73 Denv. U. L. Rev. (1996), 1017 (1037).

schiedsrichterlichen Verfahrens sicherstellt, dass entsprechende Verfahrensgarantien sowie der Arbeitnehmerschutz Beachtung finden.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit verfolgt das Ziel, dem Arbeitnehmer die Durchsetzung seiner Ansprüche im Vergleich zur ordentlichen Gerichtsbarkeit zu erleichtern.⁶⁵² Diejenigen Argumente, welche für die Schaffung einer Arbeitsgerichtsbarkeit streiten, sind jedoch auch durch die Schiedsgerichtsbarkeit erfüllt: Schiedsgerichte verfügen über eine erhöhte Sachkunde, die Akzeptanz der Betroffenen wird durch die individuelle oder koalitionsgebundene Richterwahl erhöht, die geringere Formalisierung des Verfahrens führt zu einem Beschleunigungszugewinn und vermeidet, dass der rechtsunkundige Arbeitnehmer von den Formalien abgeschreckt wird. Ein besonderer Nutzen besteht zudem darin, dass das Schiedsverfahren nicht von der aus dem staatlichen Gerichtsverfahren bekannten Aufspaltung in Gewinner und Verlierer ausgeht, sondern eher von dem Bemühen geprägt ist, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu verbessern und unter Wahrung der vorgeschlagenen Regelungen im Rahmen der möglichen Ermessensausübung Kompromisse zu finden; ein Lösungsweg, welcher auch im Arbeitsgerichtsprozess mit Blick auf die Erhaltung des Betriebsfriedens in Form der gütlichen Einigung im Rahmen der Güteverhandlung nach § 54 ArbGG vorgezogen wird.

Die Kostenlast ist durch eine Übertragung des § 12 ArbGG auf das Schiedsverfahren lösbar, ebenso können die Koalitionen selbst durch flexible Kostentragungsmodelle einer Überbelastung ihrer Mitglieder entgegenwirken. Die restriktive Handhabe des § 101 ArbGG ist unter diesem Aspekt nicht mehr haltbar, das Problem ist auf anderer Ebene - namentlich den einzelnen Verfahrensvorschriften, Aufhebungs- und Vollstreckbarerklärungsverfahren - adäquat zu lösen, sodass es nunmehr den Tarifvertragsparteien überlassen bleibt, darüber zu entscheiden, ob eine außergerichtliche Konfliktbewältigung in der betreffenden Branche sachgerecht und sinnvoll erscheint. Beschleunigung und Vereinfachung des Schiedsverfahrens sowie die auf Verstöße gegen zwingende Schutzvorschriften beschränkte Nachprüfung der schiedsrichterlichen Entscheidung fördern dabei die Effizienz des Schiedsverfahrens bei der Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte.

Dementsprechend sollte der Anwendungsbereich für arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren auch bezüglich der Individual- und Einzelschiedsvereinbarungen für sämtliche Berufsgruppen geöffnet und unter Beachtung der dargestellten arbeitsrechtlichen Besonderheiten mit dem Schiedsverfahrensrecht in Zivilsachen harmonisiert werden.

⁶⁵² Schwab/Weth-Liebscher, § 1 Rn. 2; kritisch Weth, in: NZA 1998, 680 (681).

Abkürzungsverzeichnis

Denv. U. L. Rev.

Denver University Law Review

Für die verbleibenden Abkürzungen:

Kirchner, Hildebert

Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache

9. Auflage, Berlin 2018

Literaturverzeichnis

Aden, Menno, „Der einstweilige Rechtsschutz im Schiedsgerichtsverfahren“, in: BB 1985, S. 2277 bis 2282

Anders, Monika / Gehle, Burkhard, Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und anderen Nebengesetzen, 78. Auflage, München 2020 (zitiert: Anders/Gehle-Bearbeiter)

Annuß, Georg, „Der Arbeitnehmer als solcher ist kein Verbraucher!“, in: NJW 2002, 2844 bis 2846

Arendt, Achim, Der Zuständigkeitsstreit im Schiedsverfahren, Tübingen 1996, (zugl. Diss. Univ. Hamburg 1995)

Arnold, Hans, „Ernennung von Schiedsrichtern durch Richter“, in: NJW 1968, S. 781 bis 782

Arnold, Markus, „Anmerkung zu BAG, Urt. v. 11.9.1991 - 4 AZR 71/91“, in: AP Nr. 29 Internationales Privatrecht (Arbeitsrecht)

Ascheid, Reiner / Bader, Peter / Dörner, Hans-Jürgen / Leinemann, Wolfgang / Schütz, Friedrich / Stahlhacke, Eugen / Vossen, Reinhard / Wenzel, Leonhard, Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, Loseblattwerk, Stand: September 2004 (zitiert: GK-ArbGG-Bearbeiter)

Bamberger, Heinz Georg / Roth, Herbert / Hau, Wolfgang / Poseck, Roman, Beck'scher Online-Kommentar BGB, München 2016 – 54. Edition, Stand: 01.05.2020 (zitiert: BeckOK BGB-Bearbeiter)

Bandel, Stefan, Einstweiliger Rechtsschutz im Schiedsverfahren - Zulässigkeit und Wirkung schiedsrichterlicher und gerichtlicher einstweiliger Maßnahmen gemäß den Bestimmungen des SchiedsVfG, München 2000 (zugl. Diss. Univ. München 1999)

Barceló, John J. III, „Who Decides the Arbitrators' Jurisdiction? Separability and Competence-Competence in Transnational Perspective“, in: Vanderbilt Journal of Transnational Law 2003, 1113 bis 1126

Bauer, Jobst-Hubertus, „Neue Spielregeln für Aufhebungs- und Abwicklungsverträge durch das geänderte BGB?“, in: NZA 2002, S. 169 bis 173

Bauer, Jobst-Hubertus / Kock, Martin, „Arbeitsrechtliche Auswirkungen des neuen Verbraucherschutzrechts“, in: DB 2002, S. 42 bis 46

Baumbach, Adolf / Lauterbach, Wolfgang / Albers, Jan / Hartmann, Peter, Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und anderen Nebengesetzen, 56. Auflage, München 1998 (zitiert: Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann-Bearbeiter, 56. Aufl.)

Baumbach, Adolf / Teichmann, Robert, Arbeitsgerichtsgesetz in der vom 1. Mai 1934 an geltenden Fassung, Kommentar, 3. Auflage, München und Berlin 1934 (zitiert: Baumbach/Teichmann)

Baur, Fritz, Der schiedsrichterliche Vergleich, München 1971

Derselbe, Neuere Probleme der privaten Schiedsgerichtsbarkeit, Berlin 1980

Derselbe, „Rechtshängig - Schiedshängig“, in: Festschrift für Hans W. Fasching zum 65. Geburtstag, S. 6 bis 92, hrsg. v. Richard Holzhammer, Wolfgang Jelinek, Peter Böhm, Wien 1988 (zitiert: FS-Fasching)

Beckers, Markus, „Die Abwendung der Vollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Titeln durch Sicherheitsleistung des Schuldners“, in: NZA 1997, S. 1322 bis 1325

Beitzke, Günter, „Zuständigkeitsstreit zwischen staatlichem Gericht und Schiedsgericht“, in: ZZP 60 (1936/37), S. 317 bis 333

Derselbe, „Anmerkung zu BAG, Urt. v. 10.4.1975 - 2 AZR 128/74“, in: AP Internationales Privatrecht (Arbeitsrecht) Nr. 12

Benecke, Martina / Pils, Michael Johannes, „Der Arbeitsvertrag als Verbrauchervertrag - zugleich Besprechung von BAG, Urt. v. 25.5.2005 - 5 AZR 572/04, ZIP 2005, 1699“, in: ZIP 2005, S. 1956 bis 1958

Bengelsdorf, Peter, „Die ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit und das Postulat der Unparteilichkeit“, in: DB-Beil. Nr. 8/1987

Berger, Klaus Peter, „Das neue deutsche Schiedsverfahrensrecht“, in: DZWiR 1998, S. 45 bis 54

Derselbe, „Das neue Schiedsverfahrensrecht in der Praxis - Analyse und aktuelle Entwicklungen“, in: RIW 2001, S. 7 bis 20

Beringe, von, „Die Nationalbestimmung bei Schiedssprüchen“, in: NJW 1959, S. 77 bis 81

Bietz, Hermann, „Baustreitigkeiten vor dem Schiedsgericht“, in: NZBau 2003, S. 177 bis 183

Bilda, Klaus, „Beendigung des Schiedsverfahrens durch Vergleich: Probleme des Schiedsspruchs mit vereinbartem Wortlaut“, in: DB 2004, S. 171 bis 177

Binder, Peter, International Commercial Arbitration and Conciliation in UNCITRAL Model Law Jurisdiction, 2. Auflage, London 2005

Birk, Rolf, „Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, in: RdA 1984, S. 129 bis 139

Derselbe, „Internationale private Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen“, in: Festschrift für Karl Heinz Schwab, zum 70. Geburtstag am 22. Februar 1990, S. 305 bis 330, hrsg. v. Wolfram Waldner, Reinhard Künzl, Erlangen 1990 (zitiert: FS-Schwab)

Derselbe, „Deutsches und schweizerisches Arbeitskollisionsrecht“, in: Rechtskollisionen, Festschrift für Anton Heini zum 65. Geburtstag, S. 15 bis 48, hrsg. v. Isaak Meier, Kurt Sieber, Zürich 1995 (zitiert: FS-Heini)

Böckstiegel, Karl Heinz, „Die Bestimmung des anwendbaren Rechts in der Praxis internationaler Schiedsgerichtsverfahren“, in: Festschrift für Günther Beitzke zum 70. Geburtstag am 26. April 1979, S. 443 bis 458, hrsg. v. Otto Sandrock, Berlin, New York 1979 (zitiert: FS-Beitzke)

Derselbe, „Schiedsgerichte und staatliche Gerichte“, in: RIW 1979, S. 161 bis 166

Borges, Georg, „Die Anerkennung und Vollstreckung von Schiedssprüchen nach dem neuen Schiedsverfahrensrecht“, in: ZZP 111 (1998), S. 487 bis 512

Borris, Christian / Schmidt, Lutz, „Vollstreckbarkeit von Schiedssprüchen und materiellrechtliche Einwendungen des Schiedsbeklagten“, in: SchiedsVZ 2004, S. 273 bis 279

Dieselben, „Nochmals: Vollstreckbarerklärung von Schiedssprüchen und materiellrechtliche Einwendungen des Schiedsbeklagten - Anmerkung zu den Beschlüssen des OLG Köln vom 23. April 2004, des OLG Düsseldorf vom 19. Januar 2005, des OLG Dresden vom 20. April 2005 und des OLG Koblenz vom 28. Juli 2005“, in: SchiedsVZ 2005, S. 254 bis 256

Bösch, Axel, Einstweiliger Rechtsschutz in der internationalen Handelsschiedsgerichtsbarkeit, Frankfurt am Main 1989 (zugl. Diss. Univ. Hannover 1988)

Bosch, Wolfgang, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 26.5.1988 - III ZR 46/87“, in: JZ 1989, S. 202 bis 203

Brand, Jürgen, Untersuchungen zur Entstehung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland, Erster Teilband: Zwischen genossenschaftlicher Standesgerichtsbarkeit und kapitalistischer Fertigungskontrolle, Pfaffenweiler 1990

Bredow, Jens, „Das neue 10. Buch der ZPO – ein Überblick“, in: BB-Beil. Nr. 2/1998, S. 2 bis 6

Derselbe, „Anmerkung zu OLG Hamm, Beschl. v. 10.2.1999 - 8 SchH 1/98“, in: BB-Beil. Nr. 11/1999, S. 13

Breetzke, Ernst, „Vertrag und Vergütung der Schiedsrichter“, in: NJW 1968, S. 1113 bis 1117

Derselbe, „Untätigbleiben einer Partei im Schiedsverfahren“, in: BB 1972, S. 560 bis 562

Derselbe, „Zum verfahrensrechtlichen Ausgleich vor dem Schiedsgericht“, in: DB 1973, S. 365 bis 369

Brehm, Wolfgang, „Rechtsschutzbedürfnis und Feststellungsinteresse“, in: 50 Jahre Bundesgerichtshof, Festgabe aus der Wissenschaft, Band III: Zivilprozess, Insolvenz, Öffentliches Recht, S. 89 bis 108, hrsg. v. Karsten Schmidt, München 2000 (zitiert: FS-50 Jahre BGH)

Brinkmann, Gisbert, Schiedsgerichtsbarkeit und Maßnahmen des einstweiligen Rechtsschutzes, Berlin 1977 (zugl. Diss. Univ. Tübingen 1976)

Bucher, Eugen, „Zur Unabhängigkeit des parteibenannten Schiedsrichters“, in: Recht und Wirtschaft heute - Festgabe zum 65. Geburtstag von Max Kummer, hrsg. v. Hans Merz, Walter R. Schlupe, S. 599 bis 616, Bern 1980 (zitiert: FS-Kummer)

Bucher, Herbert, „Tarifverträge im Wettbewerb? - Tarifpluralität, Tarifeinheit, Allgemeinverbindlichkeit“, in: ZfA 35 (2004), S. 229 bis 252

Bühler, Michael, „Das neue niederländische Gesetz für Schiedsgerichtsbarkeit“, in: RIW 1987, S. 901 bis 905

Busse, Daniel, „Anmerkung zu BayObLG Beschl. v. 7.10.2002 - 4 Z SchH 8/02“, in: SchiedsVZ 2003, S. 189 bis 191

Calavros, Constantin, Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, Bielefeld 1988

Classens, Fabian, „Anmerkung zu ArbG Hamburg, Urt. v. 1.8.2002 - 15 Ca 48/02“, in: ZGS 2003, S. 80

Däubler, Wolfgang, „Die Auswirkungen der Schuldrechtsmodernisierung auf das Arbeitsrecht“, in: NZA 2001, 1329 bis 1337

Deinert, Olaf, „Arbeitnehmerentsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union“, in: RdA 1996, S. 339 bis 352

Demarne, Véronique, Anwendung nationaler Tarifverträge bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen: ein deutsch-französischer Vergleich, Frankfurt a. M. 1999 (zugl. Diss. Univ. Bremen 1998)

Dersch, Hermann / Fitting, Karl / Müller, Gerhard / Schelp, Günter, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 6. Auflage, Berlin und Frankfurt 1955 (zitiert: Dersch/Volkmar)

Diedrich, Frank, „Grundlagen der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: JuS 1998, S. 158 bis 166

Dieterich, Thomas / Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schaub, Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage, München 2020 (zitiert: ErfurterKommentar-Bearbeiter)

Dietz, Rolf / Nikisch, Arthur, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, München und Berlin 1954 (zitiert: Dietz/Nikisch)

Drobning, Ulrich, „Internationale Schiedsgerichtsbarkeit und wirtschaftsrechtliche Eingriffsnormen“, in: Festschrift für Gerhard Kegel zum 75. Geburtstag am 26. Juni 1987, S. 95 bis 118, hrsg. v. Hans-Joachim Musielak, Klaus Schurig, Stuttgart 1987 (zitiert: FS-Kegel)

Dütz, Wilhelm, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, Zum sachlichen Umfang der Zivilgerichtsbarkeit, Berlin, Zürich 1970

Derselbe, „Die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland“, in: RdA 1978, S. 291 bis 303

Derselbe, „Einstweilige Anwendung von Vollstreckungsmaßnahmen in der Arbeitsgerichtsbarkeit“, in: DB 1980, S. 1069 bis 1075

Derselbe, „Vertragliche Spruchstellen für Arbeitsrechtsstreitigkeiten. Zum Verhältnis von Schiedsgericht, Schiedsgutachten und außergerichtlichem Vorverfahren in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“, in: Festschrift für Gerhard Müller, S. 129 bis 148, hrsg. v. Theo Mayer-Maly, Reinhard Richardi, Herbert Schambeck, Wolfgang Zöller, Berlin 1981 (zitiert: FS-G. Müller)

Düwell, Franz Josef / Lipke, Gert-Albert, Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG; Kommentar zum gesamten Arbeitsverfahrensrecht, 5. Auflage, Köln 2019 (zitiert: Düwell-Bearbeiter)

Ebbing, Frank, „Schiedsvereinbarungen in Gesellschaftsverträgen“, in: NZG 1998, S. 281 bis 289

Derselbe, Private Zivilgerichte - Möglichkeiten und Grenzen privater (schiedsgerichtlicher) Zivilrechtsprechung, München 2003

Eberl, Walter, „As Night Follows Day - Shakespeare und die schiedsrichterliche Kompetenz gemäß Art. V 1c des UNÜ vom 10. 6. 1958“, in: SchiedsVZ 2003, S. 109 bis 114

Ehricke, Ulrich, „Die Beschleunigung der Finalität von Schiedssprüchen nach dem neuen deutschen Schiedsverfahrensrecht“, in: ZVP 113 (2000), S. 453 bis 465

Eilmansberger, Thomas, „Die Bedeutung des Art. 81 und 82 EG für Schiedsverfahren“, in: SchiedsVZ 2006, S. 5 bis 17

Engels, Gerd / Schmidt, Ingrid / Trebinger, Yvonne / Linsmaier, Wolfgang / Schelz, Hanna, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 30. Auflage, München 2020

Erman, Walter, „Eilmaßnahmen aus §§ 117, 127 HGB und Schiedsvertrag“, in: Festschrift für Philipp Möhring zum 65. Geburtstag, 4. September 1965, hrsg. v. Wolfgang Hefermehl und Hans Carl Nipperdey, S. 3 bis 21, München, Berlin 1965 (zitiert: FS-Möhring)

Feudner, Bernd, „Tarifzuständigkeit der Gewerkschaften“, in: BB 2004, S. 2297 bis 2303

Fitting, Karl, „Zum Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten“, in: BB 1955, S. 321 bis 323

Franzen, Franz, „Parteischiedsrichter - ein vermeidbarer Mangel der Praxis“, in: NJW 1986, S. 299 bis 302

Franzen, Martin, „Internationales Arbeitsrecht“, in: Arbeitsrecht-Blattei Systematische Darstellungen 920, Stand: Oktober 1993

Gaul, Hans Friedhelm, „Die Rechtskraft und Aufhebbarkeit des Schiedsspruchs im Verhältnis zur Verbindlichkeit des staatlichen Richterspruchs“, in: Festschrift für Otto Sandrock zum 70. Geburtstag, hrsg. v. Klaus Peter Berger, Werner F. Ebke, Siegfried Elsing, Bernhard Großfeld, Gunther Kühne, S. 285 bis 328, Heidelberg 2000 (zitiert: FS-Sandrock)

Geimer, Reinhold, „Notarielle Vollstreckbarerklärung von Anwaltsvergleichen - Betrachtungen zu § 1044b ZPO“, in: DNotZ 1991, S. 266 bis 288

Germelmann, Claas-Hinrich, „Bühnenschiedsgerichte und Arbeitsgerichtsbarkeit“, in: NZA 1994, S. 12 bis 19

Germelmann, Claas-Hinrich / Künzl, Reinhard / Matthes, Hans-Christoph / Müller-Glöge, Rudi / Prütting, Hanns / Schlewing, Anja / Spinner, Günter, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 9. Auflage, München 2017 (zitiert: GMP-Bearbeiter)

Globig, Klaus, Gerichtsbarkeit als Mittel sozialer Befriedigung, dargestellt am Beispiel der Entstehung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland, Frankfurt 1985

Glossner, Ottoarndt / Bredow, Jens / Bühler, Michael, Das Schiedsgericht in der Praxis, 3. Auflage, Heidelberg 1990

Gottwald, Peter / Adolphsen, Jens, „Das neue deutsche Schiedsverfahrensrecht“, in: DStR 1998, S. 1017 bis 1025

Granzow, Joachim H., Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit von 1985, München 1988 (zugl. Diss. Univ. Hamburg 1987)

Groeger, Axel, „Die vorläufige Vollstreckbarkeit arbeitsgerichtlicher Urteile“, in: NZA 1994, S. 251 bis 254

Gruber, Wolfgang, Die Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten in den USA und in Deutschland, München 1998 (zugl. Diss. München 1997)

Grunsky, Wolfgang, „Die Schlichtung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und die Rolle der Gerichte“, in: NJW 1978, S. 1832 bis 1838

Derselbe, „Der Beschleunigungsgrundsatz im arbeitsgerichtlichen Verfahren“, in: RdA 1994, S. 201 bis 206

Derselbe, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 8. Auflage, München 2014 (zitiert: Grunsky-Bearbeiter)

Haas, Ulrich / Hauptmann, Markus, „Schiedsvereinbarungen in „Ungleichgewichtslagen“ - am Beispiel des Sports“, in: SchiedsVZ 2004, S. 175 bis 187

Haas, Ulrich, „Die Einführung von Schiedsklauseln durch Satzungsänderung in Vereinen - Besprechung des Urteils BGH WM 2005, 957“, in: ZGR 30 (2001), S. 325 bis 349

Habscheid, Walther J., „Die Rechtsnatur des Schiedsvertrages und ihre Auswirkungen“, in: KTS 1955, S. 33 bis 39,

Derselbe, „Nationale oder supranationale Schiedssprüche?“, in: ZZP 70 (1957), S. 25 bis 60

Derselbe, „Drei aktuelle Fragen des internationalen privaten Schiedsrechts“, in: KTS 1964, S. 146 bis 166

Derselbe, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 30.6.1965 - VII ZR 71/64“, in: ZZP 79 (1966), S. 452 bis 457

Derselbe, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 5.11.1970 - VII ZR 31/69“, in: JZ 1971, S. 233 bis 234

Derselbe, „Das neue Recht der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: JZ 1998, S. 445 bis 450

Derselbe, „Zur Kompetenz-Kompetenz nach dem neuen Schiedsrecht“, in: Grenzüberschreitungen – Beiträge zum Internationalen Verfahrensrecht und zur Schiedsgerichtsbarkeit, Festschrift für Peter Schlosser zum 70. Geburtstag, S. 247 bis 255, hrsg. v. Birgit Bachmann, Stephan Breidenbach, Dagmar Coester-Waltjen, Burghard Heß, Andreas Nelle, Christian Wolf, Tübingen 2005 (zitiert: FS-Schlosser)

Hanau, Peter, „Verbands-, Tarif- und Gerichtspluralismus“, in: NZA 2003, S. 128 bis 132

Handtke, Dietmar, „Die Bildung des Schiedsgerichts“, in: *SchiedsVZ* 2003, S. 269 bis 273

Hanefeld, Inka / Wittinghofer, Mathias A., „Schiedsklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen“, in: *SchiedsVZ* 2005, S. 217 bis 229

Harbst, Ragnar, *Die Rolle staatlicher Gerichte im Schiedsverfahren - ein Rechtsvergleich zwischen dem englischen Arbitration Act 1996 und dem deutschen Schiedsverfahrensrecht*, Heidelberg 2002 (zugl. Diss. Univ. Münster 2001)

Hau, Wolfgang, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 13.1.2005 - III ZR 265/03“, in: *LMK* 2005, S. 68 bis 69

Hauck, Friedrich / Helml, Ewald / Biebl, Josef, *Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar*, 4. Auflage, München 2011 (zitiert: Hauck/Helml-Bearbeiter)

Hauschka, Christoph E. / Henssler, Martin, „Ein „Billigarbeitsrecht“ für die deutsche Seeschifffahrt? - Die arbeitsrechtlichen Folgen des Gesetzentwurfs zur Einführung eines Internationalen Seeschifffahrtsregisters“, in: *NZA* 1988, S. 597 bis 601

Hausmann, Rainer, „Die Aufhebung von Schiedssprüchen nach neuem deutschen Schiedsverfahrensrecht“, in: *Festschrift für Hans Stoll zum 75. Geburtstag*, S. 593 bis 617, hrsg. v. Gerhard Hohloch, Rainer Frank, Peter Schlechtriem, Tübingen 2001 (zitiert: FS-Stoll)

Henke, Angela, *Arbeitsrechtliche Schiedsgerichtsbarkeiten im internationalen Vergleich*, Herdecke 2004 (zugl. Diss. Univ. Münster 2004)

Henn, Günter, „Die Unparteilichkeit des Schiedsrichteramts“, in: *BB-Beilage Nr. 13/1993*, S. 13 bis 19

Derselbe, *Schiedsverfahrensrecht*, 3. Auflage, Heidelberg 2000

Herdegen, Matthias, „Einstweiliger Rechtsschutz durch Schiedsgerichte in rechtsvergleichender Betrachtung“, in: *RIW* 1981, S. 304 bis 305

Herschel, Wilhelm, „Empfiehl es sich, das Recht der Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 2 des TarifvertragsG) näher gesetzlich zu regeln, gegebenenfalls wie?“, in: *JZ* 1970, S. 461 bis 464

Hesse, Hannes, „Schiedsgerichtsbarkeit in der Investitionsgüterindustrie - eine empirische Untersuchung“, in: *Law of International Business and Dispute Settlement in the 21st Century*, *Festschrift für Karl-Heinz Böckstiegel* anlässlich seines Ausscheidens als Direktor des Instituts für Luft- und Weltraumrecht und des von ihm gegründeten Lehrstuhls für Internationales Wirtschaftsrecht, S. 277 bis 289, hrsg. v. Robert Briner, L. Yves Fortier, Klaus Peter Berger, Jens Bredow, Köln 2001 (zitiert: FS-Böckstiegel)

Hilger, Norbert, „Grenzen der Zuständigkeitsfeststellung nach §§ 1032 Abs. 2, 1062 Abs. 1 Nr. 2 ZPO“, in: NZG 2003, S. 575 bis 576

Hobeck, Paul / Weyreter, Matthias, „Anordnung von vorläufigen oder sichernden Maßnahmen durch Schiedsgerichte im ex-parte-Verfahren“, in: SchiedsVZ 2005, S. 238 bis 241

Hoffmann, Bernd von, „Die Novellierung des deutschen Schiedsverfahrensrechts von 1986“, in: IPRax 1986, S. 337 bis 340

Huber, Peter, „Das Verhältnis von Schiedsgericht und staatlichen Gerichten bei der Entscheidung über die Zuständigkeit“, in: SchiedsVZ 2003, S. 73 bis 75

Derselbe, „Schiedsvereinbarungen im Scheidungsrecht“, in: SchiedsVZ 2004, S. 280 bis 288

Huber, Peter / Bach, Ivo, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 13.1.2005 - III ZR 265/03“, in: SchiedsVZ 2005, S. 98 bis 100

Hülsen, Hans-Viggo von, Die Gültigkeit von internationalen Schiedsvereinbarungen nach Konventionsrecht mit Hinweisen auf deutsches, französisches, englisches und US-amerikanisches Recht, Berlin 1973

Hümmerich, Klaus / Holthausen, Joachim, „Der Arbeitnehmer als Verbraucher“, in: NZA 2002, S. 173 bis 181

Hunter, Robert, „Arbitration in Germany – A Common Law Perspective“, in: SchiedsVZ 2003, S. 155 bis 163

Hußlein-Stich, Gabriele, „Das UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit“, München 1990 (zugl. Diss. Univ. Regensburg 1989)

Jaeger, Jana Dominique, Die Umsetzung des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit im Zuge der nationalen Reformen, Frankfurt a. M. 2001 (zugl. Diss. Univ. Köln 2000)

Jeong-Ha, Sunju, Einstweilige Maßnahmen in der Schiedsgerichtsbarkeit, Köln, Berlin, Bonn, München 1991 (zugl. Diss. Univ. Köln 1990)

Junker, Abbo, „Die zwingenden Bestimmungen im neuen internationalen Arbeitsrecht“, in: IPRax 1989, S. 69 bis 75

Derselbe, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, Tübingen 1992

Derselbe, „Zwingendes ausländisches Recht und deutscher Tarifvertrag“, in: IPRax 1994, S. 21 bis 27

Derselbe, „Deutsche Schiedsgerichte und Internationales Privatrecht (§ 1051 ZPO)“, in: Festschrift für Otto Sandrock zum 70. Geburtstag, S. 443 bis 464, hrsg. v. Klaus Peter Berger, Werner F. Ebke, Siegfried Elsing, Bernhard Großfeld, Gunther Kühne, Heidelberg 2000 (zitiert: FS-Sandrock)

Kawano, Masanori, „Aufrechnung und Schiedsgerichtsbarkeit“, in: ZZPInt 4 (1999), S. 393 bis 407

Kempkens, Ralf, Probleme der Bünnenschiedsgerichtsbarkeit, Diss. Univ. Köln 1965

Kerameus, Konstantinos, „Probleme des griechischen Schiedsverfahrensrechts aus rechtsvergleichender Sicht“, in: ZZP 91 (1979), S. 413 bis 431

Derselbe, „Einschränkungen der Klage auf Aufhebung von Schiedssprüchen“, in: Festschrift für Hans W. Fasching zum 65. Geburtstag, S. 257 bis 268, hrsg. v. Richard Holzhammer, Wolfgang Jelinek, Peter Böhm, Wien 1988 (zitiert: FS-Fasching)

Kiel, Dr. Heinrich / Lunk, Dr. Stefan / Oetker, Dr. Harmut, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 4: Kollektives Arbeitsrecht II - Arbeitsgerichtsverfahren, 4. Auflage, München 2019 (zitiert: MünchArbR-Bearbeiter)

Knauer, Christoph / Wolf, Christian, „Zivilprozessuale und strafprozessuale Änderungen durch das Erste Justizmodernisierungsgesetz - Teil 1: Änderungen der ZPO“, in: NJW 2004, S. 2857 bis 2865

Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts, Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrensrechts mit einem Diskussionsentwurf zur Neufassung des Zehnten Buches der ZPO und Begründung einzelner Vorschriften, Bonn 1994 (zitiert: Bericht der Kommission zur Neuordnung des Schiedsverfahrens)

Kornblum, Udo, Probleme der schiedsrichterlichen Unabhängigkeit, München 1968

Derselbe, „Das Gebot der „überparteilichen Rechtspflege“ und der deutsche schiedsrechtliche ordre public“, in: NJW 1987, S. 1105 bis 1108

Derselbe, „Bemerkungen zur geplanten Neuregelung des deutschen Rechts der privaten Schiedsgerichtsbarkeit“, in: ZRP 1995, S. 331 bis 334

Korte, Mike Oliver, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 13.1.2005 – III ZR 265/03“, in: EWiR 2005, S. 367 bis 368

Krähe, Christian, „Sportschiedsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht“, in: SpuRt 2004, S. 204 bis 206

Kreindler, Richard H., „Das neue deutsche Schiedsverfahrensrecht: Eine ausländische Betrachtung“, in: Festschrift für Otto Sandrock zum 70. Geburtstag, S. 515 bis 533, hrsg. v.

Klaus Peter Berger, Werner F. Ebke, Siegfried Elsing, Bernhard Großfeld, Gunther Kühne, Heidelberg 2000

Kröll, Stefan, „Das neue deutsche Schiedsrecht vor staatlichen Gerichten: Entwicklungslinien und Tendenzen 1998 – 2000“, in: NJW 2001, S. 1173 bis 1184

Derselbe, „Anmerkung zu OLG Hamm, Beschl. v. 7.3.2002 - 11 Sch 1/02“, in: SchiedsVZ 2003, S. 81 bis 84

Derselbe, „Die Entwicklung des Rechts der Schiedsgerichtsbarkeit 2001/2002“, in: NJW 2003, S. 791 bis 797

Derselbe, „Die Ablehnung eines Schiedsrichters nach deutschem Recht“, in: ZZP 116 (2003), S. 195 bis 221

Derselbe, „Schiedsrichterliche Rechtsprechung 2003“, in: SchiedsVZ 2004, S. 113 bis 129

Derselbe, „Die schiedsrichterliche Rechtsprechung 2004“, in: SchiedsVZ 2005, S. 139 bis 150

Derselbe, „Die Entwicklung des Rechts der Schiedsgerichtsbarkeit in den Jahren 2003 und 2004“, in: NJW 2005, S. 194 bis 199

Derselbe, „Die schiedsrichterliche Rechtsprechung 2005“, in: SchiedsVZ 2006, S. 203 bis 214

Derselbe, „Die Entwicklung des Schiedsrechts 2007-2008“, in: NJW 2009, 1183-1190

Kröll, Stefan / Mallmann, Roman A., „Anmerkung zu OLG Naumburg, Beschluss vom 19.12.2001 - 10 SchH 3/01“, in: SchiedsVZ 2003, S. 139 bis 142

Kronisch, Joachim, „Zur Erstattungsfähigkeit von außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen im verwaltungsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren“, in: NVwZ 1993, S. 251 bis 253

Kronke, Herbert, „Internationale Schiedsverfahren nach der Reform“, in: RIW 1998, S. 257 bis 265

Krüger, Wolfgang / Rauscher, Thomas, Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung, Band 1: §§ 1 bis 354, 5. Auflage, München 2016 (zitiert: MüKoZPO-Bearbeiter)

Dieselben, Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung, Band 2: §§ 355 bis 945b, 6. Auflage, München 2020 (zitiert: MüKoZPO-Bearbeiter)

Dieselben, Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und Nebengesetzen, Band 3: §§ 1025 - 1109, EGZPO, GVG, EGGVG, UKlaG, Internationales und Europäisches Zivilprozessrecht, 5. Auflage, München 2017 (zitiert: MüKoZPO-Bearbeiter)

Kühn, Wolfgang, „Die Bedeutung der Gerichte bei der Durchführung von Schiedsverfahren“, in: Schiedsgerichtsbarkeit im Umfeld von Politik, Wirtschaft und Gerichtsbarkeit, S. 65 bis 90, hrsg. v. Karl-Heinz Böckstiegel, Köln 1992

Derselbe, „Kartellrecht und Schiedsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland“, in: BB 1987, S. 621 bis 627

Labes, Hubertus W. / Lörcher, Torsten, „Das neue deutsche Recht der Schiedsgerichtsbarkeit - Zur bevorstehenden Neufassung des 10. Buches der ZPO (§§ 1025 ff.)“, in: MDR 1997, S. 420 bis 425

Lachmann, Jens-Peter, Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis, 2. Auflage, Köln 2002

Derselbe, „Gedanken zur Schiedsrichterablehnung aufgrund Sozietätszugehörigkeit“, in: Einheit und Vielfalt des Rechts - Festschrift für Reinhold Geimer zum 65. Geburtstag, S. 513 bis 527, hrsg. v. Rolf A. Schütze, München 2002 (zitiert: FS-Geimer)

Lachmann, Jens-Peter / Lachmann, Andreas, „Schiedsvereinbarungen im Praxistest“, in: BB 2000, S. 1633 bis 1640

Lachner, Wilhelm, Der Schiedsvertrag in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, Leipzig 1933

Langer, Karl A., „Schiedsgerichte in Arbeitssachen“, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, S. 465 bis 482, Neuwied, Kriftel, Berlin 1994 (zitiert: FS-100 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband)

Laschet, Franz Florian, „Schiedsgerichtsbarkeit und einstweiliger Rechtsschutz“, in: ZZZ 99 (1986), S. 271 bis 290

Leinemann, Wolfgang, „Die Arbeitsgerichte - bewährte Gerichtsbarkeit mit gefährdeter Zukunft?“, in: BB 1997, S. 2322 bis 2328

Leipold, Dieter, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 5.5.1977 - III ZR 177/74“, in: ZZZ 91 (1978), S. 479 bis 485

Leitzen, Mario, Die Anordnung vorläufiger oder sichernder Maßnahmen durch Schiedsgerichte nach § 1041 ZPO, Köln 2002 (zugl. Diss. Univ. Bonn 2002)

Lewandowski, Robert, „Polnisches schiedsgerichtliches Verfahren transformiert“, in: WiRO 2006, S. 263 bis 267

Lichtenstein, E., „Fälle der Unzulässigkeit der Schiedseinrede nach deutschem Recht“, in: NJW 1957, S. 570 bis 572

Lindacher, Walter F., „Schiedsgerichtliche Kompetenz zur vorläufigen Entziehung der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis bei Personengesellschaften“, in: ZGR 2 (1979), S. 201 bis 221

Lionnet, Klaus / Lionnet, Annette, Handbuch der internationalen und nationalen Schiedsgerichtsbarkeit, Mörlenbach, 3. Auflage 2005

Loewe, Roland, „Kostenersatz im Schiedsverfahren“, in: „Verfahrensgarantien im nationalen und internationalen Prozessrecht“, Festschrift für Franz Matscher zum 65. Geburtstag, S. 327 bis 337, hrsg. v. Oskar J. Ballon und Johann J. Haber, Wien 1993 (zitiert: FS-Matscher)

Lörcher, Gino, „Zur Stellung des Vorsitzenden im Schiedsgericht“, in: BB-Beil. Nr. 15/1996, S. 9 bis 15

Derselbe, „Kein Schiedsspruch ohne Unterschrift des Vorsitzenden?“, in: BB 1988, S. 78 bis 79

Lörcher, Gino / Lörcher, Heike / Lörcher, Torsten, Das Schiedsverfahren - national/international - nach deutschem Recht, 2. Auflage, Heidelberg 2001

Lörcher, Gino / Lörcher, Torsten, „Organisation eines Ad-hoc-Schiedsverfahrens“, in: SchiedsVZ 2005, S. 179 bis 189

Lotz, Burkhard, „Die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit des parteiernannten Schiedsrichters“, in: AnwBl. 2002, S. 202 bis 208

Löwisch, Manfred, „Fragen des schiedsrichterlichen Verfahrens zwischen Tarifvertragsparteien nach § 101 Abs. 1 ArbGG“, in: ZZP 103 (1990), S. 22 bis 33

Löwisch, Manfred / Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 3. Auflage, München 2012 (zitiert: Löwisch/Rieble)

Lüke, Gerhard, „Probleme der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: Festschrift 50 Jahre Landgericht Saarbrücken, S. 297 bis 316, hrsg. v. Präsidenten des Landgerichts, Köln, Berlin, Bonn, München 1985 (zitiert: FS 150 Jahre LG Saarbrücken)

Maier, Hans Jakob, Handbuch der Schiedsgerichtsbarkeit, Ein Handbuch der deutschen und internationalen Schiedsgerichtspraxis, Berlin 1979

Mangoldt, Hermann von / Klein, Friedrich / Starck, Christian, Kommentar zum Grundgesetz, Band 1: Präambel, Art. 1 bis 19 GG, 7. Auflage, München 2018 (zitiert: v. Mangoldt/Klein/Starck-Bearbeiter)

Mankowski, Peter, „Der Schiedsspruch mit vereinbartem Wortlaut“, in: ZZP 114 (2001), S. 37 bis 75

- Derselbe*, „Die Ablehnung von Schiedsrichtern“, in: *SchiedsVZ* 2004, S. 304 bis 313
- Mann, F. A.*, „Internationale Schiedsgerichte und nationale Rechtsordnung“, in: *ZHR* 130 (1968), S. 97 bis 129
- Martens, Dirk-Reiner*, „Praxisbezogene Anmerkungen“, in: *SchiedsVZ* 2004, S. 203 bis 205
- Matsuura, Kaoru*, „Schiedsgerichtsbarkeit und einstweiliger Rechtsschutz“, in: *Festschrift für Karl Heinz Schwab zum 70. Geburtstag*, S. 321 bis 335, hrsg. v. Peter Gottwald, Hanns Prütting, München 1990 (zitiert: FS-Schwab)
- Maunz, Theodor (Begr.) / Dürig, Günter (Begr.)*, *Grundgesetz*, München, Stand Februar 2020 (zitiert: MD-Bearbeiter)
- Mayer, Udo R.*, „Betriebsverfassungs- und tarifvertragsrechtliche Fragen bei grenzüberschreitenden Personaleinsätzen“, in: *BB* 1999, S. 842 bis 847
- Mehring, Josef*, „Verbraucherschutz im Cyberlaw: Zur Einbeziehung von AGB im Internet“, in: *BB* 1998, S. 2373 bis 2380
- Mezger, E.*, „Zum Begriff des ausländischen Schiedsspruchs“, in: *NJW* 1959, S. 2196 bis 2197
- Moller, Hans*, „Schiedsverfahrensnovelle und Europäisches Übereinkommen über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit“, in: *NZG* 2000, S. 57 bis 72
- Möller, Kathrin*, *Schiedsverfahrensrecht*, Berlin 1998
- Mönnikes, Ralf*, *Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts, Das neue 10. Buch der ZPO*, Hamburg 2000 (zugl. Diss. Univ. Osnabrück 2003)
- Müller-Glöge, Rudi*, „Arbeitsrecht und Verfahrensrecht“, in: *RdA* 1999, S. 80 bis 96
- Münch, Joachim*, „Anmerkung zu BGH, *Beschl. v. 6.6.2002 - III ZB 44/01*“, in: *SchiedsVZ* 2003, S. 41 bis 43
- Derselbe*, „Schiedsgerichte in Arbeitssachen“, in: *Festschrift für Hansjörg Otto zum 70. Geburtstag am 23. Mai 2008*, S. 327 bis 360, hrsg. v. Rüdiger Krause, Roland Schwarze, Berlin 2008
- Musielak, Hans-Joachim / Voit, Wolfgang*, *Kommentar zur Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz*, 17. Auflage, München 2020 (zitiert: Musielak-Bearbeiter)
- Nacimiento, Patricia / Geimer, Gregor*, „Eins zu null für die Verbandsschiedsgerichtsbarkeit des Deutschen Fußballbundes“, in: *SchiedsVZ* 2003, S. 88 bis 92
- Neumann, Dirk*, „Zur Anfechtbarkeit von Schiedssprüchen nach § 110 ArbGG“, in: *RdA* 1958, S. 379 bis 381

Nicklisch, Fritz, „Schiedsgerichtsklauseln und Gerichtsstandsvereinbarungen in Verbandssatzungen und Allgemeinen Geschäftsbedingungen“, in: BB 1972, S. 1285 bis 1291

Derselbe, „Instrumente der Internationalen Handelsschiedsgerichtsbarkeit zur Konfliktregelung in Langzeitverträgen“, in: RIW 1978, S. 633 bis 642

Nöcker, Thomas, Das Recht der Schiedsgerichtsbarkeit in Kanada, Heidelberg 1988 (zugl. Diss. Univ. Münster 1988)

Oberhammer, Paul, Entwurf eines neuen Schiedsverfahrensrechts mit Erläuterungen von Paul Oberhammer, Wien 2002

Opolony, Bernhard, „25 Jahre ArbGG 1979 - Ein Blick zurück nach vorn“, in: NZA 2004, S. 519 bis 524

Opperthäuser, Joachim, „Das Internationale Privat- und Zivilprozessrecht im Spiegel arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung - Die Rechtsprechung 1995-1999“, in: NZA-RR 2000, S. 393 bis 400

Otto, Dirk, „Säumnis im internationalen Schiedsverfahren“, in: IPrax 2002, S. 164 bis 169

Pachelbel-Gehag, Johann von, Das reformierte deutsche und schwedische Schiedsverfahrensrecht - Eine vergleichende Betrachtung unter Berücksichtigung des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, Frankfurt a. M. 2002 (zugl. Diss. Univ. Köln 2001)

Palandt, Otto (Begr.), Bürgerliches Gesetzbuch, 64. Auflage, München 2005 und 65. Auflage, München 2006 (zitiert: Palandt-Bearbeiter)

Peters, Frank, „Materielle Einwendungen gegen den Schiedsspruch - Stellungnahme zu Gerhard Wagner, JZ 2000, 1171“, in: JZ 2001, S. 598

Pfeiffer, Thomas, „Die Entwicklung des Internationalen Vertrags-, Schuld- und Sachenrechts 1997-1999“, in: NJW 1999, S. 3674 bis 3686

Preis, Bernd, „Schiedsverträge innerhalb von sozialen Gewaltverhältnissen“, in: DB 1972, S. 1723 bis 1728

Quinke, David, Börsenschiedsvereinbarungen und prozessualer Anlegerschutz, Köln 2005 (zugl. Diss. Univ. Bonn 2005)

Raden, Lutz van, „Außergerichtliche Konfliktregelung im gewerblichen Rechtsschutz“, in: GRUR 1998, S. 444 bis 449

Raeschke-Kessler, Hilmar / Berger, Klaus Peter, Recht und Praxis des Schiedsverfahrens, 4. Auflage, Köln 2008

Raeschke-Kessler, Hilmar, „Neuere Entwicklungen im Bereich der Internationalen Schiedsgerichtsbarkeit“, in: NJW 1988, S. 3041 bis 3051

Rechberger, Walter H., „Das neue österreichische Schiedsverfahrensrecht“, in: ZfP 119 (2006), S. 261 bis 278

Reiserer, Kerstin, „Allgemeiner Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug“, in: NZA 1994, S. 673 bis 678

Rieble, Volker, „Die Akteure im kollektiven Arbeitsrecht“, in: RdA 2004, S. 78 bis 86

Röckrath, Gereon, „Zur Zuständigkeit für die Sachentscheidung nach Aufhebung des Schiedsspruchs“, in: NZA 1994, S. 678 bis 682

Rosenberg, Leo / Schwab, Karl Heinz / Gottwald, Peter, Zivilprozessrecht, 18. Auflage, München 2018

Roth, Marianne, „Tendenzen im Internationalen Kostenrecht - erläutert am Beispiel des Entwurfs eines neuen österreichischen Schiedsverfahrensrechts“, in: SchiedsVZ 2003, S. 65 bis 71

Rudolf, Inge, „Vorläufige Vollstreckbarkeit von Beschlüssen des Arbeitsgerichts“, in: NZA 1988, S. 420 bis 424

Sachs, Gunnar, „Zur Zuständigkeit der Gerichte nach § 1062 ZPO“, in: BB-Beil. Nr. 11/1999, S. 4 bis 6

Sachs, Michael, Grundgesetz, Kommentar, 8. Auflage, München 2018 (zitiert: Sachs-Bearbeiter)

Säcker, Franz Jürgen, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1: Allgemeiner Teil, §§ 1-240, ProStG, AGG, 8. Auflage, München 2018, (zitiert: MüKoBGB-Bearbeiter)

Saenger, Ingo, „Die Vollstreckung aus Schiedsvergleich und Schiedsspruch mit vereinbartem Wortlaut“, in: MDR 1999, S. 662 bis 664

Sanders, Pieter, The work of UNCITRAL on Arbitration and Conciliation, 2. Auflage, Den Haag 2004

Sandrock, Otto, „Welches Kollisionsrecht hat ein internationales Schiedsgericht anzuwenden?“, in: RIW 1992, S. 785 bis 795

Derselbe, „Die objektive Anknüpfung von Verträgen nach § 1051 Abs. 2 ZPO“, in: RIW 2000, S. 321 bis 328

Derselbe, „Gewöhnliche Fehler in Schiedssprüchen: Wann können sie zur Aufhebung des Schiedsspruchs führen?“, in: BB 2001, S. 2173 bis 2180

Derselbe, „Schiedsort in Deutschland, Gerichtskosten in den USA: Sind letztere hier erstattungsfähig?“, in: IDR 2004, S. 106 bis 114

Saucken, Alexander von, Die Reform des österreichischen Schiedsverfahrensrechts auf der Basis des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit, Diss. Univ. Frankfurt a. M. 2004

Schaefer, Rolf / Göbel, Dagmar, Das neue Kostenrecht in Arbeitssachen, München 2004

Schäfer, Erik, „Die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsordnungen der World Intellectual Property Organization (WIPO/OMPI)“, in: BB-Beil. Nr. 12/1996, S. 10 bis 23

Schäfer, Ulrike, „Die Einrede der Kompetenz-Kompetenz des Schiedsgerichts“, in: Festschrift für Wolfgang Henckel zum 70. Geburtstag am 21. April 1995, S. 723 bis 735, hrsg. v. Walter Gerhardt, Uwe Diederichsen, Bruno Rimmelpacher, Jürgen Costede, Berlin 1995 (zitiert: FS-Henckel)

Scheef, Hans-Claudius, Der einstweilige Rechtsschutz und die Stellung der Schiedsrichter bei dem Abschluss von Schiedsvergleichen nach dem deutschen und englischen Schiedsverfahrensrecht, Eine rechtsvergleichende Untersuchung, Frankfurt/Main 2000 (zugl. Diss. Univ. Köln 1999)

Schimana, Rudolf, „Anmerkung zu BAG, Urt. v. 30.9.1987 - 4 AZR 233/87“, in: AP § 611 Bühnengagementsvertrag Nr. 33

Schlachter, Monika, „Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse“, in: NZA 2000, S. 57 bis 64

Schleusner, Axel Aino, „Zur Widerrufsmöglichkeit von arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen nach § 312 BGB“, in: NZA 2002, S. 949 bis 952

Schlosser, Peter, Das Recht der internationalen privaten Schiedsgerichtsbarkeit, 1. Band: Systematische Darstellung, Tübingen 1975

Derselbe, Das Recht der internationalen privaten Schiedsgerichtsbarkeit, 2. Band: Materialien und Register, Tübingen 1975

Derselbe, „Verfahrensintegrität und Anerkennung von Schiedssprüchen im deutsch-amerikanischen Verhältnis“, in: NJW 1978, S. 455 bis 464

Derselbe, „Einstweiliger Rechtsschutz durch staatliche Gerichte im Dienst der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: ZZP 99 (1986), S. 241 bis 270

Derselbe, „Die perpetuatio litis als rechtsstaatlicher Leitgedanke des nationalen und internationalen Zivilprozessrechts“, in: Beiträge zum internationalen Verfahrensrecht und zur Schiedsgerichtsbarkeit, Festschrift für Heinrich Nagel zum 75. Geburtstag, S. 352 bis 372, hrsg. v. Walther J. Habscheid, Karl Heinz Schwab, Münster 1987 (zitiert: FS-Nagel)

Derselbe, „Notwendige Reformen des deutschen Rechts der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: ZIP 1987, S. 492 bis 500

Derselbe, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 12.11.1987 - III ZR 29/87“, in: EWiR 1988, S. 519 bis 520

Derselbe, „Die lange Leine vom Gericht zum Schiedsgericht - Ein französisches Lehrstück für Deutschland, die Schweiz und andere“, in: Festschrift für Walther Habscheid zum 65. Geburtstag am 6. April 1989, S. 273 bis 284, hrsg. v. Walter F. Lindacher, Dieter Pfaff, Günter H. Roth, Peter Schlosser, Eberhard Wieser, Bielefeld 1989 (zitiert: FS-Habscheid)

Derselbe, „Schiedsgerichtsbarkeit und Wiederaufnahme“, in: Festschrift für Hans Friedhelm Gaul zum 70. Geburtstag, 19. November 1997, S. 679 bis 689, hrsg. v. Eberhard Schilken, Ekkehard Becker-Eberhard, Walter Gerhardt, Bielefeld 1997 (zitiert: FS-Gaul)

Derselbe, „Rechtsvergleichende Schlaglichter auf die BGH-Rechtsprechung zu Zentralfragen der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: 50 Jahre Bundesgerichtshof, Festgabe aus der Wissenschaft, Band III: Zivilprozess, Insolvenz, Öffentliches Recht, S. 400 bis 438, hrsg. v. Karsten Schmidt, München 2000 (zitiert: FS-50 Jahre BGH)

Derselbe, „Das neue deutsche Recht der Schiedsgerichtsbarkeit“, in: Revision des EuGVÜ - Neues Schiedsverfahrensrecht, S. 163 bis 210, hrsg. v. Peter Gottwald, Bielefeld 2000

Derselbe, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 14.9.2000 - III ZR 33/00“, in: JZ 2001, S. 260

Derselbe, „Der Überraschungseffekt der Zwangsvollstreckung - national und international“, in: RIW 2002, S. 809 bis 814

Schlosser, Peter F., „Befugnisse und Pflichten des Schiedsgerichtsobmanns“, in: SchiedsVZ 2003, S. 1 bis 9

Schmidt, Karsten, „Präklusion und Einlassung auf die schiedsgerichtliche Verhandlung zur Hauptsache - Vertragsdenken und Prozessdenken in der jüngeren Praxis“, in: Beiträge zum internationalen Verfahrensrecht und zur Schiedsgerichtsbarkeit, Festschrift für Heinrich Nagel zum 75. Geburtstag, S. 373 bis 391, hrsg. v. Walter J. Habscheid, Karl Heinz Schwab, München 1987 (zitiert: FS-Nagel)

Derselbe, „Statutorische Schiedsklauseln zwischen prozessualer und verbandsrechtlicher Legitimation - Ein Beitrag zum Anwendungsbereich des § 1048 ZPO“, in: JZ 1989, S. 1077 bis 1084

Derselbe, „Neues Schiedsverfahrensrecht und Gesellschaftsrechtspraxis - gelöste und ungelöste Probleme bei gesellschaftsrechtlichen Schiedsgerichtsprozessen“, in: ZHR 162 (1998), S. 265 bis 289

Derselbe, „Schiedsklauseln und Schiedsverfahren im Gesellschaftsrecht als prozessuale Legitimationsprobleme – Ein Beitrag zur Verzahnung von Gesellschafts- und Prozessrecht“, in: BB 2001, S. 1857 bis 1865

Derselbe, „Kartellrecht im Schiedsverfahren - Neuorientierung durch VO 1/2003 und 7. GWB-Novelle?“, in: BB 2006, S. 1397 bis 1405

Schmidt-Syaßen, Inga, „Das Schiedsverfahren soll neu geordnet werden“, in: DRiZ 1994, 359

Schneider, Birgit, „Schiedsverfahren in GmbH-Beschlussmängelstreitigkeiten“, in: GmbHR 2005, S. 86 bis 91

Schreiber, Klaus, „Der Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten“, in: ZFA 14 (1983), S. 31 bis 48

Schröder, Matthias, Schiedsgerichtliche Konfliktbeilegung bei aktienrechtlichen Beschlussmängelklagen, Berlin 1999 (zugl. Diss. Univ. Tübingen 1997)

Schroeter, Ulrich G., „Der Antrag auf Feststellung der Zulässigkeit eines schiedsrichterlichen Verfahrens gemäß § 1032 Abs. 2 ZPO“, in: SchiedsVZ 2004, S. 288 bis 296

Schroth, Hans-Jürgen, „Einstweiliger Rechtschutz im deutschen Schiedsverfahren“, in: SchiedsVZ 2004, S. 102 bis 109

Derselbe, „Ex-parte-Entscheidungen bei vorläufigen Maßnahmen im österreichischen Schiedsverfahren“, in: SchiedsVZ 2004, S. 72 bis 75

Schulte, Wienhold, „Hinweise zu Klagen und Anträgen (Vollstreckungsschutzantrag)“, in: ArbRB 2003, S. 285 bis 288

Schulze, Jörn-Christian, Grenzen der objektiven Schiedsfähigkeit im Rahmen des § 1030 ZPO, Frankfurt a. M. 2003 (zugl. Diss. Univ. Regensburg 2002)

Schumacher, Klaus, „Das neue 10. Buch der Zivilprozessordnung im Vergleich zum UNCITRAL-Modellgesetz über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit“, in: BB-Beilage Nr. 2/1998, S. 6 bis 16

Derselbe, „Das neue 10. Buch der ZPO“, in: Festschrift für Walter Rolland zum 70. Geburtstag, S. 329 bis 343, hrsg. v. Uwe Diederichsen, Gerfried Fischer, Dieter Medicus, Jörg Pirrung, Thomas Wagenitz, Köln 1999 (zitiert: FS-Rolland)

Schumann, Claus-Dieter, „Plan eines Zentralen Gerichtshofs für die Anerkennung von Schiedssprüchen“, in: RIW 1987, S. 415 bis 419

Schütze, Rolf A. / Tscherning, Dieter / Wais, Walter, Handbuch des Schiedsverfahrens - Praxis der deutschen und internationalen Schiedsgerichtsbarkeit, 2. Auflage, Berlin 1990

Schütze, Rolf A., „Einstweiliger Rechtschutz im Schiedsverfahren - Praxisgerechte Neuregelung oder juristische Papiertiger?“, in: BB 1998, S. 1650 bis 1652

Derselbe, Schiedsgericht und Schiedsverfahren, 6. Auflage, München 2016

Derselbe, „Die Bestimmung des anwendbaren Rechts im Schiedsverfahren und die Feststellung seines Inhalts“, in: Law of International Business and Dispute Settlement in the 21st Century, Festschrift für Karl-Heinz Böckstiegel anlässlich seines Ausscheidens als Direktor des Instituts für Luft- und Weltraumrecht und des von ihm gegründeten Lehrstuhls für Internationales Wirtschaftsrecht, S. 715 bis 725, hrsg. v. Robert Briner, L. Yves Fortier, Klaus Peter Berger, Jens Bredow, Köln 2001

Derselbe, „Der Schiedsspruch mit vereinbartem Wortlaut“, in: Festschrift für Werner Lorenz zum 80. Geburtstag, S. 275 bis 285, hrsg. v. Thomas Rauschner und Heinz-Peter Mansel, München 2001 (zitiert: FS-Lorenz)

Derselbe, „Im Porträt: Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V. (DIS); mit praxisbezogenen Anmerkungen“, in: SchiedsVZ 2003, S. 178 bis 180

Derselbe, Ausgewählte Probleme des deutschen und internationalen Schiedsverfahrensrechts, Köln, Berlin, München 2006

Schwab, Brent, Arbeitnehmererfindungsgesetz, NomosHandkommentar, 2. Aufl. 2014 (zitiert: Nomos-BR/Schwab, ArbNErfG)

Schwab, Karl Heinz / Walter, Gerhard, Schiedsgerichtsbarkeit, Systematischer Kommentar zu den Vorschriften der Zivilprozessordnung, des Arbeitsgerichtsgesetzes, der Staatsverträge und der Kostengesetze über das privatrechtliche Schiedsgerichtsverfahren, 5. Auflage, 1995 (zitiert: Schwab/Walter, 5. Aufl.)

Dieselben, Schiedsgerichtsbarkeit, Systematischer Kommentar zu den Vorschriften der Zivilprozessordnung, des Arbeitsgerichtsgesetzes, der Staatsverträge und der Kostengesetze über das privatrechtliche Schiedsgerichtsverfahren, 7. Auflage, München 2005 (zitiert: Schwab/Walter)

Schwab, Karl Heinz, „Das Uncitral-model law und das deutsche Recht“, in: Beiträge zum internationalen Verfahrensrecht und zur Schiedsgerichtsbarkeit, Festschrift für Heinrich Nagel zum 75. Geburtstag, S. 427 bis 445, hrsg. v. Walther J. Habscheid, Karl Heinz Schwab, Münster 1987 (zitiert: FS-Nagel)

Schwab, Norbert / Weth, Stephan, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 4. Auflage, Köln 2015 (Schwab/Weth-Bearbeiter)

Seitz, Walter, „Hexenjagd auf Dopingsünder? - Ein bundeseinheitliches Schiedsgericht für Sportdopingsachen muss her!“, in: NJW 2002, S. 2838 bis 2840

Sessler, Anke / Schreiber, Tim, „Ausgewählte Rechtsfragen der Sicherungsvollstreckung gemäß § 1063 Abs. 3 ZPO“, in: SchiedsVZ 2006, S. 119 bis 127

Sieg, Karl, „Hilfestellung Dritter im schiedsrichterlichen Verfahren“, in: JZ 1958, S. 719 bis 724

Derselbe, „Prozesshindernde Einreden im arbeitsgerichtlichen Verfahren“, in: Festschrift für Erich Molitor zum 75. Geburtstag am 3. Oktober 1961, S. 341 bis 363, hrsg. v. Hans Carl Nipperdey, München und Berlin 1962 (zitiert: FS-Molitor)

Smid, Stefan, „Gewährleistung eines fairen Schiedsgerichtsverfahrens“, in: DZWIR 1995, S. 441 bis 447

Söderlund, Christer, „Vergleichender Überblick zur Schiedsgerichtsbarkeit in Deutschland, England, Russland und Schweden“, in: SchiedsVZ 2004, S. 130 bis 137

Solomon, Dennis, „Das vom Schiedsgericht in der Sache anzuwendende Recht nach dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Schiedsverfahrensrechts“, in: RIW 1997, S. 981 bis 990

Sonnauer, Heinz, Die Kontrolle der Schiedsgerichte durch die staatlichen Gerichte, München 1992 (zugl. Diss. Univ. Regensburg 1991)

Stein, Friedrich / Jonas, Martin, Kommentar zur Zivilprozessordnung, Vierter Band, Teilband II: §§ 883 bis 1048, EGZPO, 20. Auflage, Tübingen 1988 (zitiert: Stein/Jonas-Bearbeiter, 20. Aufl.)

Dieselben, Kommentar zur Zivilprozessordnung, Band 7, Teilband 2: §§ 946 bis 1048, EGZPO, 21. Auflage, Tübingen 1994 (zitiert: Stein/Jonas-Bearbeiter, 21. Aufl.)

Dieselben, Kommentar zur Zivilprozessordnung, Band 9: §§ 916-1068 EGZPO, 22. Auflage, Tübingen 2002 (zitiert: Stein/Jonas-Bearbeiter)

Stober, Rolf, „Staatsgerichtsbarkeit und Schiedsgerichtsbarkeit“, in: NJW 1979, S. 2001 bis 2008

Stürner, Johannes, „Hilfspersonen im Schiedsverfahren nach deutschem Recht“, in: SchiedsVZ 2013, S. 322 bis 327

Thomas, Heinz / Putzo, Hans, Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz, den Einführungsgesetzen und europarechtlichen Vorschriften, 41. Auflage, München 2020 (Thomas/Putzo-Bearbeiter)

Dieselben, Zivilprozessordnung, 20. Auflage, München 1997 (zitiert: Thomas/Putzo, 20. Aufl.)

Thomas, Will, Das privatrechtliche Schiedsverfahren- Ein Wegweiser für Laien und Juristen, 2. Auflage, Münster 1957

Thümmel, Roderich C., „Einstweiliger Rechtschutz im Schiedsverfahren nach dem Entwurf zum Schiedsverfahrens-Neuregelungsgesetz“, in: DZWIR 1997, S. 134 bis 138

Thüsing, Gregor, „Arbeitsrecht zwischen Markt und Arbeitnehmerschutz“, in: NJW 2004, S. 2576 bis 2579

Thüsing, Gregor / Müller, Carsten, „Geklärtes und Ungeklärtes im Internationalen Tarifrrecht“, in: BB 2004, S. 1333 bis 1337

Triebel, Volker / Coenen, Tilman, „Parallelität von Schiedsverfahren und staatlichem Gerichtsverfahren“, in: BB-Beil. Nr. 5/2003, S. 1 bis 8

Triebel, Volker / Viertel, Berthold, „Die Bundesrepublik Deutschland wird als Schiedsgerichtsort im internationalen Schiedsverfahren gemieden“, in: BB 1986, 1168 bis 1173

Trittmann, Rolf, „Die Auswirkungen des Schiedsverfahrens-Neuregelungsgesetzes auf gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten“, in: ZGR 28 (1999), S. 340 bis 364

Tschischgale, Max / Satzky, Manfred, Das Kostenrecht in Arbeitssachen, 3. Auflage, München 1982

Tschöpe, Ulrich / Pirscher, Andrea, „Der Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne des § 13 BGB? - Eine immer noch offene Frage“, in: RdA 2004, S. 358 bis 367

Ulrich, Gustav-Adolf, „Der Streit über die Wirksamkeit eines Schiedsvergleichs“, in: NJW 1969, S. 2179 bis 2183

Umbach, Dieter C. / Clemens, Thomas, Grundgesetz, Mitarbeiterkommentar und Handbuch, Band II: Art. 38 bis 46 GG, Heidelberg 2002 (zitiert: Umbach/Clemens-Bearbeiter)

Vogel, Friedrich-Karl, „Die Bühnschiedsgerichtsbarkeit – ein Modell für Tarifvertragsgerichte zur arbeitsrechtlichen Streitbeilegung?“, in: NZA 1999, S. 26 bis 29

Derselbe, „Die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit - ein Modell für Tarifvertragsgerichte zur arbeitsrechtlichen Streitbeilegung?“, in: *Bühnengenossenschaft* 1999, S. 7 bis 9

Voit, Wolfgang, „Privatisierung der Gerichtsbarkeit“, in: *JZ* 1997, S. 120 bis 125

Derselbe, „Anmerkung zu BGH, Beschl. v. 2.11.2000 - III ZB 55/99, ZZP 114 (2001), 351“, in: *ZZP* 114 (2001), S. 355 bis 359

Voit, Wolfgang / Geweke, Götz, „Der vollstreckbare Anwaltsvergleich in Arbeitsachen nach der Einfügung der §§ 976a - 976c ZPO durch das Schiedsverfahrens-Neuregelungsgesetz“, in: *NZA* 1998, S. 400 bis 403

Vollkommer, Max, „Zum Rechtsschutz von Lizenzspielern und Lizenzvereinen durch staatliche Gerichte gegenüber der so genannten Sportgerichtsbarkeit des Deutschen Fußballbundes“, in: *RdA* 1962, S. 16 bis 37

Derselbe, „Zum Lizenzerteilungsstreit im Bundesligafußball“, in: *NJW* 1983, S. 726 bis 727

Wagner, Gerhard / Quinke, David, „Ein Rechtsrahmen für die Verbraucherschiedsgerichtsbarkeit“, in: *JZ* 2005, S. 932 bis 939

Wagner, Gerhard, *Prozessverträge - Privatautonomie im Verfahrensrecht*, Tübingen 1998

Derselbe, „Anmerkung zu BayObLG, Beschl. v. 12.4.2000 - 4 Z Sch 2/00, *JZ* 2000, 1170“, in: *JZ* 2000, S. 1171 bis 1175

Derselbe, „Materielle Einwendungen gegen den Schiedsspruch - Schlusswort zu Frank Peters, *JZ* 2001, 598“, in: *JZ* 2001, S. 598 bis 600

Derselbe, „Rechtswahlfreiheit im Schiedsverfahren: Ein Probierstein für die juristische Methodenlehre“, in: *Festschrift für Ekkehard Schumann zum 70. Geburtstag*, S. 535 bis 557, hrsg. v. Peter Gottwald, Herbert Roth, Tübingen 2001 (zitiert: FS-Schumann)

Derselbe, „Anmerkung zu BayObIG, Beschl. v. 5.10.2004 - 4 Z SchH 09/04“, in: *SchiedsVZ* 2004, S. 317 bis 319

Wagner, Klaus R., „Der Notar als Schiedsrichter“, in: *DNotZ* 2000, S. 421 bis 430

Walter, Gerhard / Stadler, Hans-Hermann, „Günter Henn. Schiedsverfahrensrecht (Buchbesprechung)“, in: *ZZP* 100 (1987), S. 239 bis 242

Walter, Gerhard, „Dogmatik der unterschiedlichen Verfahren zur Streitbeilegung“, in: *ZZP* 103 (1990), S. 141 bis 170

- Derselbe*, „Die Vollstreckbarkeit als Voraussetzung bestimmter Wirkungen eines Schiedsspruchs“, in: Festschrift für Karl Heinz Schwab zum 70. Geburtstag, S. 539 bis 559, hrsg. v. Peter Gottwald, Hanns Prütting, München 1990 (zitiert: FS-Schwab)
- Derselbe*, „Anmerkung zu BGH, Urt. v. 14.9.2000 - III ZR 33/00“, in: ZZP 114 (2001), S. 99 bis 103
- Derselbe*, Alternativentwurf Schiedsgerichtsbarkeit, Schweizerische Zivilprozessordnung, Dritter Teil: Schiedsgerichtsbarkeit, Art. 1-40, Entwurf und Erläuterungen, Basel 2004
- Weber, Helmut*, „Das Zwingende an den zwingenden Vorschriften im neuen internationalen Arbeitsrecht“, in: IPRax 1988, S. 82 bis 85
- Weigand, Frank-Bernd*, „Das neue deutsche Schiedsverfahrensrecht: Umsetzung des UNCITRAL-Modellgesetzes“, in: WiB 1997, S. 1273 bis 1278
- Weigel, Michael*, „Befangenheit im Schiedsgerichtsverfahren“, in: MDR 1999, S. 1260
- Derselbe*, „Anmerkung zu BayObLG, Beschl. v. 12.4.2000 - 4 Z Sch 2/00, MDR 2000, 968“, in: MDR 2000, S. 969 bis 970
- Weihe, Lars*, Der Schutz des Verbrauchers im Recht der Schiedsgerichtsbarkeit, Frankfurt a. M. 2005 (zugl. Diss. Univ. Konstanz 2004)
- Wenzel Stone, Katherine van*, „Labour/Employment Law: Mandatory Arbitration of Individual Employment Rights: The Yellow Dog Contract of the 1990s“, in: 73 Denv. U. L. Rev. (1996), S. 1017 bis 1050
- Weth, Stephan*, „Besonderheiten der Arbeitsgerichtsbarkeit“, in: NZA 1998, S. 680 bis 688
- Wieczorek, Bernhard / Schütze, Rolf A.*, Zivilprozessordnung und Nebengesetze, Großkommentar, 5. Band: §§ 916 bis 1048 ZPO; §§ 1 bis 24 EGZPO; §§ 1 bis 202 GVG; §§ 1 bis 30 EGGVG, 3. Auflage, Berlin 1995 (zitiert: Wieczorek/Schütze-Bearbeiter)
- Wieser, Eberhard*, Das Rechtsschutzinteresse des Klägers im Zivilprozess, Bielefeld 1971
- Derselbe*, Arbeitsgerichtsverfahren, Eine systematische Darstellung aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, Tübingen 1994
- Winkler, Rolf / Weinand, Armin*, „Deutsches internationales Schiedsverfahrensrecht – Anwendung des deutschen Rechts auf internationale Wirtschaftsverträge“, in: BB 1998, S. 597 bis 604
- Wlotzke, Otfried*, „Zur gerichtlichen Nachprüfbarkeit von Schiedssprüchen über die Auslegung von Tarifnormen“, in: RdA 1960, S. 211 bis 214
- Wolf, Martin*, „Summarische Verfahren im neuen Schiedsverfahrensrecht“, in: DB 1999, S. 1101 bis 1107

Wolfsteiner, Hans, „Auslandsbeurkundung der Abtretung von Geschäftsanteilen an eine deutsche GmbH“, in: DNotZ 1978, S. 532 bis 537

Worzalla, Michael, „Für die Zulässigkeit der einstweiligen Verfügungen im Beschlussverfahren bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten“, in: BB 2005, S. 1737 bis 1739

Zerbe, Götz, Die Reform des deutschen Schiedsverfahrensrechts auf der Grundlage des UNCITRAL-Modellgesetzes über die internationale Handelsgerichtsbarkeit, Baden-Baden 1995 (zugl. Diss. Univ. Bielefeld 1994)

Ziege, Hans-Joachim, „Der vollstreckbare außergerichtliche Vergleich nach § 1044b ZPO (Anwaltsvergleich)“, in: NJW 1991, S. 1580 bis 1586

Zöller, Richard, Zivilprozessordnung, 33. Auflage, Köln 2020 (zitiert: Zöller-Bearbeiter)

Zuleger, Christian, Die UNCITRAL-Schiedsregeln - 25 Jahre nach ihrer Schaffung: eine Untersuchung wichtiger Problemkreise unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Iran-U.S. Claim Tribunals und der Regelungen ausgewählter Schiedsordnungen, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien 2002 (zugl. Diss. Univ. München 2001)

Zumbansen, Peer, „Lex mercatoria: Zum Geltungsanspruch transnationalen Rechts“, in: RabelsZ 67 (2003), S. 637 bis 682

Lebenslauf

Name	Heike Grothey-Mönch, geb. Grothey
Geburtsdatum	23. November 1979
Geburtsort	Northeim
Familienstand	verheiratet

Schulbildung

1986 bis 1990	Schule am Sultmer, Grundschule Northeim
1990 bis 1992	Gerhart-Hauptmann-Schule, Orientierungsstufe Northeim
1992 bis 1996	Gymnasium Corvinianum, Northeim
1996 bis 1999	Fachgymnasium Wirtschaft Berufsbildende Schulen I, Northeim
1999	Allgemeine Hochschulreife

Hochschulstudium

Wintersemester 1999/2000 bis
Sommersemester 2004

Studium der Rechtswissenschaften,
Georg-August-Universität Göttingen

30. September 2004

Erstes Juristisches Staatsexamen,
Niedersachsen

Verleihung des Hochschulgrades Diplom-Jurist

Referendariat

Dezember 2006 bis Januar 2009

Rechtsreferendariat im Landgerichtsbezirk
Lübeck (Oberlandesgericht Schleswig)

23. Januar 2009

Zweites Juristisches Staatsexamen,
Schleswig-Holstein

Tätigkeiten

Wintersemester 2003/2004 bis
Sommersemester 2004

Studentische Hilfskraft
bei Herrn Prof. Dr. Gerald Spindler,
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels- und
Wirtschaftsrecht, Multimedia- und Tele-
kommunikationsrecht, Rechtsvergleichung,
Georg-August-Universität Göttingen

1. November 2004 bis
30. November 2006

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
bei Herrn Prof. Dr. Joachim Münch,
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handelsrecht,
deutsches und ausländisches Zivilprozessrecht,
Georg-August-Universität Göttingen
Fertigung der vorliegenden Dissertationsschrift
(Abgabe der Dissertation am 24.11.2006)

August 2016 bis März 2017

Aktualisierung und Überarbeitung der
vorliegenden Dissertationsschrift
(Abgabe am 15.03.2017)

2. Juni 2009 bis 26. September 2010

Staatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft
Frankfurt/Main, Hessen

seit 27. September 2010

Staatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft
Kassel, Hessen