

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

107

Gesetz: GG Art. 2, 92, 100, 101; Weimarer Verfassung Art. 103, 105; ArbGG §§ 101, 110, 111; Seemannsgesetz § 2; Vereinbarung über die Tarifschiedsgerichtsbarkeit für die Deutsche Seeschifffahrt v. 10.7.1956 § 1; Vereinbarung über Anstellungsbedingungen für Kapitäne in der deutschen Seeschifffahrt vom 27.2.1958 § 19; Tarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt vom 27.2.1958 § 64; Bünnenschiedsgerichtsordnung § 38

Leitsätze:

- 1) Die im vierten Teil des ArbGG geregelte Schiedsgerichtsbarkeit verstößt nicht gegen Art. 92 oder 101 GG.
- 2) Mit Erlass eines Schiedsspruchs nach § 101 Abs. 2 ArbGG verliert die Schiedsklausel infolge Zweckerfüllung ihre Wirksamkeit. Die sachliche Entscheidung ist in einem solchen Fall durch die Gerichte für Arbeitssachen zu treffen.

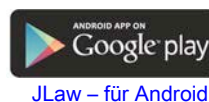
A. tenzeichen: 1 AZR 469/62

Urteil des BAG vom 23. August 1963

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 469/62
2 Sa 107/62 Hamburg

107

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 23 August 1963

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeanter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. August 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. Oktober 1962 - 2 Sa 107/62 - und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. Juni 1962 - 5 Ca 270/62 - aufgehoben.

Die Sache wird an das Arbeitsgericht zurückverwiesen, auch hinsichtlich der Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war als Kapitän bei der Beklagten tätig. Sein Arbeitsverhältnis wurde beherrscht von der tarifvertraglichen Vereinbarung über Anstellungsbedingungen für Kapitäne in der deutschen Seeschiffahrt vom 27. Februar 1958. § 19 (Tarifschiedsgericht) dieser Vereinbarung lautet:

"Für die Entscheidung aller bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach dieser Vereinbarung bestimmt, ist das Tarifschiedsgericht für die deutsche Seeschiffahrt gemäß der jeweils gültigen "Vereinbarung über die Tarifschiedsgerichtsbarkeit" ausschließlich zuständig. Dies gilt auch für die Fälle, in denen der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes an Stelle der ursprünglichen Partei hierzu befugt ist."

Am 28. Dezember 1960 kündigte die Beklagte den Anstellungsvertrag des Klägers zum 30. Juni 1961. Der Kläger rief daraufhin das Tarifschiedsgericht für die deutsche Seeschiffahrt an. Durch Schiedsspruch vom 3. November 1961 wurde sein Begehren zurückgewiesen. Auf die hiergegen vom Kläger erhobene Aufhebungsklage wurde der Schiedsspruch durch Urteil des Arbeitsgerichts vom 20. Dezember 1961 aufgehoben.

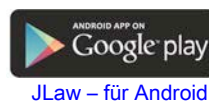
Dieses Urteil ist rechtskräftig geworden.

Nunmehr hat der Kläger in der Sache selbst vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 28. Dezember 1960 zum 30. Juni 1961 rechtsunwirksam sei und daß durch diese Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht zur Auflösung gebracht werde. Die Beklagte hat die Einrede des Schiedsvertrages erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Die dagegen vom Kläger eingelegte Berufung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



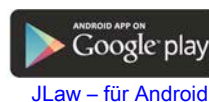
ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Aufhebung der Urteile erster und zweiter Instanz sowie die Zurückverweisung der Sache in die erste Instanz zur materiellen Entscheidung. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht stellt als unstreitig fest, für das zwischen den Prozeßparteien bestehende Arbeitsverhältnis sei kraft Tarifvertrags (§ 1 der Vereinbarung über die Tarifschiedsgerichtsbarkeit für die deutsche Seeschifffahrt vom 10. Juli 1956 in Verbindung mit § 19 der Vereinbarung über Anstellungsbedingungen für Kapitäne in der deutschen Seeschifffahrt vom 27. Februar 1958) die Entscheidung durch ein Schiedsgericht vereinbart worden. Nach den weiteren Feststellungen des angefochtenen Urteils gehörte der Kläger zu dem Personenkreis des § 2 des Seemannsgesetzes vom 26. Juli 1957/25. August 1961 (BGBl. 57 II 713, 61 II 1391). Somit sind die für den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit in § 101 Abs. 2 ArbGG aufgestellten Erfordernisse erfüllt.

2. Der Kläger hatte in den Vorinstanzen den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit wegen Verstoßes gegen Art. 92 und 101 GG als verfassungswidrig bezeichnet. Diese Auffassung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Ohne auf die hierzu im angefochtenen Urteil angeführten Gründe im einzelnen einzugehen, stellt die Revision diese Frage erneut zur Nachprüfung durch den Senat.

Der Revision ist zuzugeben, daß diese das materielle Recht betreffende Frage in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen ist. Würde sich bei dieser Prüfung herausstellen, daß die aus nachkon-



stitutioneller Zeit stammenden Vorschriften über die Schiedsgerichtsbarkeit in den §§ 101 ff. ArbGG verfassungswidrig sind, so müßte die Sache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt werden (Art. 100 GG). In Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat jedoch der Auffassung, daß Bedenken in verfassungsrechtlicher Hinsicht, wie sie der Kläger geltend gemacht hatte, gegen § 101 ArbGG ebensowenig bestehen wie gegen § 111 ArbGG (vgl. dazu AP Nr. 1 zu § 111 ArbGG).

a) Art. 92 GG, der die Organisation der Gerichte regelt, bezieht sich nur auf die staatliche Gerichtsbarkeit (Bonner Kommentar zum GG Art. 92 Anm. II 1 b). Ein Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit kann aus ihm nicht entnommen werden.

b) Auch Art. 101 GG, der verbietet, daß Ausnahmegerichte gebildet werden und jemand dem gesetzlichen Richter entzogen wird, steht der Vereinbarung einer Schiedsgerichtsbarkeit nicht entgegen. Die vereinbarten Schiedsgerichte sind keine für den einzelnen Fall gebildeten Ausnahmegerichte. Auch wird durch die Schiedsgerichtsvereinbarung niemand seinem gesetzlichen Richter entzogen (Hamann, Das Grundgesetz, 2. Aufl., Art. 101 Anm. A 2; Bettermann in "Die Grundrechte" III 2 S. 562, 565).

Das "Entzogenwerden", das Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG verbietet, setzt einen Eingriff von außen voraus. Wer sich selbst freiwillig der Schiedsgerichtsbarkeit unterwirft, handelt aktiv und fällt nicht unter die Passivform der erwähnten Verfassungsvorschrift.

Das gilt auch dann, wenn die Entscheidungsbefugnis eines Schiedsgerichts in einem Tarifvertrag vereinbart wird, der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers kraft Verbandsmitgliedschaft anzuwenden ist. Es kann dahingestellt bleiben, ob mit Rücksicht auf die Bedeutung des Art. 101 GG als einer Verfassungsnorm



etwas anderes anzunehmen ist, wenn es sich um Personen handelt, deren Arbeitsverhältnisse durch einen eine Schiedsgerichtsklausel enthaltenden Tarifvertrag lediglich kraft dessen Allgemeinverbindlichkeit beherrscht werden (vgl. hierzu die sich auf die Art. 103 und 105 der Weimarer Verfassung beziehenden Ausführungen von Heinemann in Gruchots Beiträgen Band 73 S. 316 ff.). Der Kläger hat auch nicht geltend gemacht, daß die Vereinbarungen vom 10. Juli 1956 und vom 27. Februar 1958 nach seinem Beitritt zur Gewerkschaft gegen seinen Willen durch diese abgeschlossen worden wären. Ob er in einem solchen Fall an die Schiedsgerichtsklausel gebunden wäre, bedarf deshalb nicht der Entscheidung. Weiter ist zu berücksichtigen, daß die Vereinbarung von Schiedsgerichten für den Berufskreis, dem der Kläger angehört, seit vielen Jahren üblich ist. Wenn er gleichwohl freiwillig der Gewerkschaft beitrug, rechnete er damit oder mußte er damit rechnen, daß auch für sein Arbeitsverhältnis die Schiedsgerichtsklausel entweder von vornherein Geltung hatte oder doch in Zukunft Geltung erlangen würde. Von einer einen Eingriff von außen voraussetzenden "Entziehung" i. S. des Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG kann somit beim Kläger keine Rede sein.

Da hiernach ein Fall der Entziehung nicht vorliegt, bedurfte die durch das ArbGG in beschränktem Umfang vorgenommene Zulassung von Schiedsgerichten keines verfassungsändernden Gesetzes. Vielmehr genügte dazu das Arbeitsgerichtsgesetz als einfaches Gesetz. Auch insoweit ist beachtlich, daß Artikel 101 GG es verbietet, jemanden seinem gesetzlichen Richter zu entziehen. Als gesetzlicher Richter im Sinne dieser Verfassungsvorschrift muß der Richter angesehen werden, der durch das Gesetz bestimmt ist. Zu diesen gesetzlichen Vorschriften, die den zuständigen Richter betreffen, gehören neben den §§ 1025 ff. ZPO auch die §§ 101 ff. ArbGG. Denn im Hinblick auf diese gesetzlichen Vorschriften, in denen



ein Schiedsgericht unter bestimmten Voraussetzungen als streitentscheidende Instanz zugelassen ist, steht dieses Schiedsgericht nicht im Widerspruch zum gesetzlichen Richter im Sinne des Art. 101 GG.

Es ist in diesem Zusammenhang ferner von Bedeutung, daß das im § 101 ArbGG gesetzlich zugelassene Schiedsgericht nicht ohne jede Kontrolle durch die staatliche Gerichtsbarkeit entscheiden könnte. Vielmehr sieht, ähnlich der Vorschriften des § 1041 ZPO, § 110 ArbGG eine gerichtliche Kontrolle von Schiedssprüchen vor. Zwar ist diese Kontrolle eingeschränkt. Eine solche Einschränkung ist jedoch unschädlich, da es, wie schon ausgeführt, im freien Belieben der jeweiligen Streitteile steht, ob sie sich der Schiedsgerichtsbarkeit unterwerfen wollen oder nicht. Die Entschliebung der Streitteile, sich einem Schiedsgerichtsspruch zu unterwerfen, entspringt dem Grundrecht der Vertragsfreiheit nach Art. 2 GG. Wenn durch die Unterwerfung unter die Schiedsgerichtsbarkeit eine Einengung des Spielraums eintritt, in dem die staatliche Gerichtsbarkeit tätig werden kann, so beruht das auf der freiwilligen Vereinbarung der Streitteile, die ihrerseits durch das in Art. 2 GG verbürgte Grundrecht der freien Entfaltung der Persönlichkeit gewährleistet ist. Ein Verstoß gegen Art. 101 GG scheidet also auch aus diesem Grunde aus.

3. Die Ansichten über die Frage, ob nach Aufhebung eines Schiedsspruchs gemäß § 110 ArbGG die sachliche Entscheidung nunmehr durch das Arbeitsgericht oder erneut durch das Schiedsgericht zu fällen ist, sind geteilt. Während sich das Landesarbeitsgericht der die weitergeltende Zuständigkeit des Schiedsgerichts bejahenden Ansicht angeschlossen hat, hält die Revision in einem solchen Fall die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für gegeben.

Die Ansicht, die das Landesarbeitsgericht vertritt,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wird geteilt vor allem vom Arbeitsgericht Hamburg in BB 60, 1022 und in der Literatur von Dockhorn, Arbeitgeber 55, 634; Dietz-Nikisch, Arbeitsgerichtsgesetz, § 110 Anm. 13 mit weiteren Nachweisen; Baumbach-Schwab, Schiedsgerichtsbarkeit, 2. Aufl., S. 329 mit weiteren Nachweisen, jedoch in einem gewissen Gegensatz zu aaO S. 192. Vgl. im übrigen auch die Einschränkung von Dietz-Nikisch aaO § 102 Anm. 15.⁷

Für diese Ansicht spricht vor allem, daß § 110 ArbGG, ebenso wie der – nach § 101 Abs. 3 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Verfahren aber nicht anwendbare – § 1041 ZPO den staatlichen Gerichten seinem Wortlaut nach nur das Recht der Aufhebung des Schiedsspruchs, nicht auch das der Entscheidung in der Sache selbst einräumt. Jedoch darf nicht allein auf den Wortlaut des Gesetzes abgestellt werden, vielmehr muß der Gesamtzusammenhang der Regelung und insbesondere die allgemeine Einstellung des ArbGG zur Schiedsgerichtsbarkeit berücksichtigt werden.

Wenn das Landesarbeitsgericht unterstützend zur Rechtfertigung seiner Ansicht auf den Sinn und Zweck des § 101 ArbGG (Übertragung der Entscheidung auf eine besonders sachkundige Stelle) hinweist, so übersieht es, daß die beim Schiedsgericht vorauszusetzende besondere Sachkunde in aller Regel bereits in dessen erster Entscheidung, soweit es auf sie nach den Besonderheiten des Einzelfalles ankommt, ihren Niederschlag finden wird. Dadurch wird dem staatlichen Gericht bei seiner Entscheidung der von besonderer Sachkunde getragene Teil des Schiedsspruchs bekannt. Es kann sich somit dieser Sachkunde bedienen und wird das im Zweifelsfall auch tun.

Eine verbreitete Ansicht in der Rechtslehre (vgl. vor allem Schönke, Schiedsverfahren, 2. Aufl., S. 226; Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 110 Anm. 11 mit weiteren Nachweisen; Herschel, Archiv



für Urheber-Recht, 16. Bd. S. 297; Paumbach-Lauterbach, ZPO, 26. Aufl., § 1041 Anm. 3 B; Fitting, BB 55, 323 mit weiteren Nachweisen; Neumann, AR Elattei Arbeitsgerichtsbarkeit XV Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit E III 2; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 1041 Anm. II; Wiczorek, ZPO, § 1025 Anm. E II f 5, § 1041 Anm. B IV b; Rosenberg, Zivilprozeß, 9. Aufl., S. 872) geht dahin, daß nach Aufhebung eines Schiedsspruchs der Weg zum ordentlichen Gerichtsverfahren eröffnet sei. Diese Ansicht, die in RGZ 108, 379 bereits als ständige höchst-richterliche Auffassung bezeichnet ist, ist vom Reichsgericht auch sonst stets vertreten worden (vgl. RGZ 41, 398; 114, 170; 133, 19; Warn Rspr. 1911 Nr. 143). Ihr hat sich der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 1 zu Saarland, Arbeitsrechtseinführungsg) angeschlossen. Auch der erkennende Senat ist schon früher, wenn auch stillschweigend, ebenfalls davon ausgegangen, daß nach Aufhebung eines Schiedsspruchs die staatlichen Gerichte in der Sache selbst entscheiden müssen (AP Nr. 3 zu § 9 TVG).

Diese Auffassung entspricht nicht nur dem gerade im Arbeitsgerichtsprozeß vorherrschenden Beschleunigungsprinzip (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ArbGG), sondern auch der Tendenz des Arbeitsgerichts-Prozeßrechts, die Schiedsgerichtsbarkeit möglichst einzuschränken, wie sie sich aus § 101 ArbGG ergibt. Dem steht nicht im Wege, daß die Schiedsvereinbarungen nach § 101 Abs. 2 ArbGG Gesamtschiedsvereinbarungen sind, die nicht nur eine einzige Streitigkeit oder einzelne Streitigkeiten betreffen, sondern alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis der dort bezeichneten Art (so auch § 64 des Tarifvertrages für die deutsche Seeschifffahrt vom 27. Februar 1958; § 19 der Vereinbarung über Anstellungsbedingungen für Kapitäne in der deutschen Seeschifffahrt vom 27. Februar 1958; ebenso § 38 Bühnenschiedsgerichtsordnung). Denn es kann davon ausgegangen



werden, daß denjenigen, die eine Schiedsgerichtsbarkeit vereinbaren oder sich einer solchen freiwillig unterwerfen, die Entwicklung von Rechtslehre und Rechtsprechung zu der hier interessierenden Frage bekannt ist, sie also von diesen in ihren Überlegungen ausgehen. Sie wissen also, wie anzunehmen ist, daß der größte Teil der Rechtslehre, vor allem aber die Rechtsprechung der oberen Gerichte, die Ansicht vertritt, durch die einmalige Anrufung eines Schiedsgerichts sei die Schiedsgerichtsvereinbarung erschöpft. Wenn gleichwohl eine Schiedsgerichtsvereinbarung getroffen wird, und zwar ohne die besondere Abrede, nach Aufhebung eines Schiedsspruchs sei durch das Arbeitsgericht die Streitsache erneut vor das Schiedsgericht zu bringen, so muß als Wille der Schiedsgerichtsparteien unterstellt werden, gemäß der herrschenden Lehre und Rechtsprechung solle durch die einmalige Anrufung des Schiedsgerichts die Schiedsgerichtsvereinbarung erschöpft sein. Nur dann, wenn die Streitteile ausdrücklich etwas anderes vereinbaren, wäre bei der Auslegung des Schiedsgerichtsvertrages von dem ausdrücklich Vereinbarten auszugehen. Fehlt es, wie das hier der Fall ist, an einer solchen ausdrücklichen Vereinbarung, so muß als Wille der Streitteile angenommen werden, daß das Schiedsgericht nur ein einziges Mal tätig werden soll.

4. Hieraus folgt, daß die in den Urteilen erster und zweiter Instanz vertretene Rechtsauffassung rechtsirrig ist. Beide Urteile müssen daher aufgehoben werden. In der Sache selbst kann der Senat nicht entscheiden, da es hierzu an allen Feststellungen fehlt. Es mußte somit zurückverwiesen werden.

Um den Parteien nicht eine Instanz zu nehmen, muß die Zurückverweisung aus den überzeugenden Gründen im Urteil des Fünften Senats (vgl. aaO zu II 4 d) an das Arbeitsgericht erfolgen. Dieses wird auch über die Kosten der bisher eingelegten Rechtsmittel zu entscheiden haben.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Gerland

Kurt Hirschmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)