

ihrer Angelegenheit erreichen wollen, auch entsprechende Aktivitäten entwickeln sollten.

Zu beachten ist, daß mit dem Gesetz zur Änderung und Ergänzung der ZPO vom 29. Juni 1990 (GBl. I Nr. 40 S. 547) die

1. DB zur ZPO vom 25. Oktober 1977 (GBl. I Nr. 32 S. 349), mit der die Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen bestimmt war, aufgehoben wurde. In § 25 ZPO ist nunmehr diese Zuständigkeit geregelt.

Um zu sichern, daß die Mitglieder der Schiedsstelle nicht überfordert werden, wird die Möglichkeit eröffnet, das Verfahren durch Beschluß an das Kreisgericht abzugeben, wenn es in tatsächlicher (z.B. bei schwierigen Beweisfragen) oder in rechtlicher Hinsicht kompliziert ist (§ 17).

Sachliche Zuständigkeit der Schiedsstellen

Das Gesetz regelt die Zuständigkeit für die Beilegung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Aus der Formulierung in § 1 wird deutlich, daß alle Streitigkeiten, die auf einem Arbeitsverhältnis basieren, darunter fallen. Insofern bedarf es keiner besonderen Aufzählung, wie sie in der Konfliktkommissionsordnung erfolgte. Einer künftigen Gesetzgebung sollte es vorbehalten bleiben, ähnliche detaillierte Aussagen für den gesamten Komplex des Arbeitsrechts zu treffen, wie sie im Arbeitsgerichtsgesetz der BRD verankert sind.²

Über das Bestehen sowie die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, von arbeitsrechtlichen Ansprüchen auf der Grundlage des AGB³, aus anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ist zu entscheiden. Das sind insbesondere Streitfälle auf folgenden Gebieten:

- Abschluß, Änderung und Auflösung von Arbeitsverträgen sowie Beurteilungen;
- Arbeitsentgelt, Zuschlags-, Ausgleichs- oder Entschädigungszahlungen und Lohnrückforderungen;
- das Bestehen von Rechten und Pflichten aus dem Lehrverhältnis und der beruflichen Weiterbildung;
- Arbeitszeitregelung, Urlaubsgewährung und Freistellung zur Wahrnehmung staatlicher oder im allgemeinen Interesse liegender Funktionen sowie aus persönlichen Gründen;
- Gesundheits- und Arbeitsschutz, soziale Betreuung sowie die besondere Förderung der Frauen, Jugendlichen und weiterer Personengruppen, soweit sie arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten betreffen, sowie
- Schadenersatzansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Bildung und Zusammensetzung der Schiedsstellen

In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind Schiedsstellen für Arbeitsrecht zu bilden. Bei kleineren Betrieben können sich Arbeitgeber und Betriebsrat darüber einigen. Stimmt einer von beiden nicht zu, ist die Bildung nicht möglich. Für mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers innerhalb eines Kreises können Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat eine Schiedsstelle bilden. Das Gesetz läßt hier einen großen Spielraum. In ihren Verhandlungen müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat über die beste Variante einigen. Organisationsstrukturen und territoriale Bedingungen sollten jedoch unbedingt beachtet werden, um einen einfachen Zugang zur Schiedsstelle zu gewährleisten.

Um zu sichern, daß die Schiedsstellen schnell wirksam werden können, wurde eine Maximalfrist von 2 Monaten für die Bildung gesetzt, so daß spätestens bis 1. September 1990 in allen bestehenden Betrieben die Schiedsstellen ihre Arbeit aufnehmen können. Die Verpflichtung, dem auch nachzukommen, wird durch die Ordnungsstrafbestimmungen in § 22 Abs. 1 Ziff. 1 unterstrichen.

Die Schiedsstelle wird in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern tätig. Sowohl für den Vorsitzenden als auch für die Beisitzer werden je ein Vertreter benötigt. Das dient der Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Schiedsstelle.

Die Beisitzer und ihre Vertreter werden paritätisch vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellt. Es dürfen nur Angehörige des

Betriebes bestellt werden. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, ist der Beisitzer, der von den Arbeitnehmern bestellt wird, und sein Vertreter in der Betriebsversammlung in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen. Der Arbeitgeber hat zu dieser Betriebsversammlung einzuladen. Die entsprechenden Personalvorschläge für die Wahl sind allerdings durch Vertreter der Arbeitnehmer bzw. der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu unterbreiten. Den bestellten Beisitzern und ihren Vertretern obliegt es, sich auf einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter zu einigen. Das kann auf der Grundlage von Vorschlägen des Arbeitgebers und des Betriebsrates geschehen.

Der Vorsitzende und sein Vertreter sollten möglichst auch Betriebsangehörige sein. Die Beisitzer können sich jedoch auch auf Personen einigen, die nicht dem Betrieb angehören. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden oder seines Vertreters nicht zustande, entscheidet das Kreisgericht nach mündlicher Verhandlung, in der die Beisitzer anzuhören sind, durch unanfechtbaren Beschluß (§ 6 Abs. 5).

Die Kreisgerichte sind gut beraten, sich einen Überblick über die Betriebe im Kreis, die gemäß § 5 Abs. 1 eine Schiedsstelle zu bilden haben, zu verschaffen. Erst dann kann der Prozeß der Bildung der Schiedsstellen durch das Kreisgericht unterstützt und auf der Grundlage des § 5 Abs. 5 auch kontrolliert werden. Die Bildung von Schiedsstellen ist unter Benennung des Vorsitzenden, der Beisitzer und der Vertreter dem zuständigen Kreisgericht unverzüglich mitzuteilen. Schließlich sind die Mitglieder der Schiedsstellen durch den Vorsitzenden der zuständigen Kammer des Kreisgerichts auf eine gewissenhafte Erfüllung ihrer sich aus dem Schiedsstellengesetz ergebenden Obliegenheiten zu verpflichten. Inwieweit das in einer zentralen Veranstaltung geschieht, ist nach Lage der Dinge unmittelbar durch das Kreisgericht zu entscheiden.

Die Schiedsstellen schnell arbeitsfähig zu machen, setzt nicht nur die Verpflichtung der Mitglieder der Schiedsstelle voraus, sondern verlangt auch ihre Qualifizierung. Dazu trifft jedoch das Gesetz keine speziellen Festlegungen. Es ist sicher sinnvoll, diese Aufgabe den Arbeitsrichtern zu übertragen und geeignete Schulungs- bzw. Anleitungformen im Kreis auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Kräfte festzulegen.

Zum Verfahren

Für das Verfahren wurden nur die unbedingt nötigen Grundregeln aufgestellt. Es ist gebührenfrei und soll zügig vorbereitet und durchgeführt werden. Das Gesetz orientiert darauf, die Verhandlung so vorzubereiten, daß das Verfahren möglichst in einem Termin beendet werden kann. Im Vordergrund einer jeden Verhandlung sollte aber das Bemühen stehen, den Konflikt durch gütliche Einigung zu beseitigen. Eine Beratungsfrist wurde nicht geregelt. Trifft die Schiedsstelle jedoch nicht innerhalb von 2 Monaten nach Antragstellung eine Entscheidung, so kann, wie bereits dargelegt, das Kreisgericht angerufen werden.

Die Schiedsstellen entscheiden durch Beschluß über den Anspruch, das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Rechtsverletzung sowie über die Einstellung der Sache. In tatsächlich und rechtlich schwierigen Fällen sowie dann, wenn eine Entscheidung aus anderen Gründen, z.B. wegen Ablehnung von Mitgliedern der Schiedsstelle (§ 14), nicht möglich ist, kann das Verfahren durch Beschluß an das zuständige Kreisgericht abgegeben werden. Das Kreisgericht ist an diese Entscheidung gebunden (§ 17).

Entscheidungen der Schiedsstellen erlangen Rechtskraft, wenn nicht innerhalb von 2 Wochen nach Erhalt des Beschlusses beim Kreisgericht schriftlich Einspruch eingelegt wird. Beschlüsse der

² §2 Arbeitsgerichtsgesetz i.d.F. der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, ber. S. 1036), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S.2312); bereinigte Fassung veröffentlicht in BGBl. III 320-1.

³ Beachte das Gesetz zur Änderung und Ergänzung des AGB vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S.371). Hier sind auch die neuen Termini wie „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ offiziell eingeführt. Die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ ist z.B. in § 5 Arbeitsgerichtsgesetz zu finden.