

126. Inwieweit unterliegen Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses, die nach § 25 Abs. 1 der W.D. über die Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 12. Februar 1920 von dem Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt sind, der Nachprüfung seitens der Gerichte?

III. Zivilsenat. Art. v. 19. Juni 1922 i. S. Pa. (Bett.) w. Pf. u. Gen. (Rl.). III 662/21.

I. Landgericht Gannover. — II. Oberlandesgericht Celle.

Der Beklagte ließ die Kläger gegen einen Stundenlohn von 2,42 M Robungsarbeiten in dem G. er Forste ausführen. Sie behaupten, von ihm am 25. Februar 1920 unberechtigt entlassen zu sein. Durch die Schiedsprüche vom 5. März und 26. April 1920 wurde die Kündigung dreier Kläger für ungesetzlich erklärt und ihre Weiterbeschäftigung angeordnet, hinsichtlich der übrigen wurde dem Beklagten die Verpflichtung auferlegt, ihnen vom 25. Februar 1920 bis zum Ablaufe der 14tägigen Kündigungsfrist den bisherigen Lohn zu gewähren. Der Demobilmachungskommissar erklärte die beiden Schiedsprüche für verbindlich. Hierauf sich stützend, verlangen die Kläger ihren rückständigen Lohn. Ihren Anträgen haben das Landgericht und das Oberlandesgericht entsprochen. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos.

Gründe:

Die Revision macht in erster Reihe geltend, daß die Schlichtungsausschüsse, welche die später von dem Demobilmachungskommissar für

verbindlich erklärten Schiedssprüche gefällt haben, nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen seien. Es sollen dem § 15 Abs. 5 TarifVD. vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) zuwider Personen, die nicht der Berufsgruppe der Parteien angehörten, als nichtständige Beisitzer zur mündlichen Verhandlung zugezogen worden sein. Die Gerichte aber hätten von Amts wegen zu prüfen, ob der ihnen unterbreitete Schiedsspruch von einem nach Maßgabe der TarifVD. einberufenen Schlichtungsausschuße herrühre, da für den Fall der Verneinung die Verbindlichkeitsklärung des Demobilisierungskommissars ein rechtlich bedeutungsloser Akt sei, der die Parteien und die Gerichte nicht binde.

Eines Eingehens auf die Streitfrage, ob die Ordnungswidrigkeit der Zusammensetzung eines Schlichtungsausschusses auch noch vor den ordentlichen Gerichten gerügt und von diesen nachgeprüft werden könne, bedarf es im vorliegenden Falle nicht. Denn wenn man sie auch mit dem Urteil des VII. Zivilsenats vom 7. März 1922 (RGZ. Bd. 104 S. 171) bejaht, ist die Nachprüfung im Revisionsverfahren ausgeschlossen. Die Fragen, welcher Berufsgruppe die Parteien angehören, ob diese Gruppe bei der Auswahl der nichtständigen Mitglieder des Schlichtungsausschusses gehörig berücksichtigt worden und ob dieser daher ordnungsmäßig besetzt gewesen sei, sind reine Tatfragen, die nur von dem Tatsichter zu entscheiden sind. Vor ihm ist aber der Vorwurf der Nichtbeachtung des § 15 Abs. 5 nicht erhoben worden.

Die Ansicht der Revision, der Berufsrichtiger hätte von Amts wegen nach § 139 ZPO. in eine Erörterung der ordnungsmäßigen Besetzung der Schlichtungsausschüsse eintreten müssen, ist irrig. Ihm durfte es genügen, daß sich die Schiedssprüche äußerlich als die eines nach den Bestimmungen der TarifVD. gebildeten Schlichtungsausschusses darstellten. Einen Verstoß gegen die Vorschrift des § 15 Abs. 5 geltend zu machen, durfte er den Parteien überlassen, denen sie die Entscheidung ihres Streites unter Mitwirkung von Berufsgenossen ermöglichen soll. Da diese Vorschrift weniger dem öffentlichen Interesse als dem Interesse der einzelnen Streitparteien zu dienen bestimmt ist, gehört — die Zulässigkeit der Nachprüfbarkeit ihrer Befolgung vorausgesetzt — ihre Verletzung keinesfalls zu denjenigen Verfahrensmängeln, die von Amts wegen zu berücksichtigen sind.

Zu zweiter Reihe beschwert sich die Revision darüber, daß der Berufsrichtiger die Einwände des Beklagten, die Kläger seien zum Teil wider seinem Willen von der Arbeit fortgeblieben und zum Teil erst entlassen worden, nachdem sie sich mit der sofortigen Aufhebung des Dienstvertrags ausdrücklich einverstanden erklärt hatten, nicht beachtet habe. Denn über die Berechtigung dieser Einwände habe der Schlichtungsausschuß nicht zu befinden. Der Arbeitgeber habe daher keine Möglichkeit und keine Veranlassung, sie ihm zu unterbreiten, und

sei insolge dessen nicht gehindert, sie erst in dem gerichtlichen Verfahren zu erheben.

Auch diese Ausführungen gehen fehl.

Nach Inhalt der Verhandlungsprotokolle des Schlichtungsausschusses vom 5. März und 26. April sowie des Beschlusses des Demobilisierungskommissars vom 3. April 1920 hat der Beklagte gekündigt, weil er infolge der Wegnahme einer Dampfmaschine und aus Mangel an Munition und rollendem Material zur Einstellung der Rodungsarbeiten gezwungen worden sei. Es standen also Entlassungen zwecks Verminderung der Arbeiterzahl aus betriebstechnischen Gründen im Sinne der §§ 12, 13 der W.D. vom 12. Februar 1920 (R.W.V. S. 218) in Frage. Das hat der Beklagte in dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschusse niemals in Abrede gestellt. Die Arbeitnehmer waren daher zur Anrufung des Schlichtungsausschusses berechtigt (§§ 14 und 22), und dieser war befugt, auf Wiedereinstellung und Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis auf weiteres oder bis zu einem bestimmten Termine zu erkennen (§ 22). Wenn auch seinen Sprüchen allein zunächst noch keine rechtliche Bedeutung zukam, so erlangten sie sie doch durch die Verbindlichkeitsklärung seitens des Demobilisierungskommissars (§ 25). Zwar wurden auch durch diese keine urteilsähnlichen vollstreckbaren Schuldtitel geschaffen; die Rechtslage war aber nunmehr dieselbe, als hätten die Streitteile vor dem Schlichtungsausschusse einen Vergleich geschlossen oder dem Schiedsspruche sich freiwillig unterworfen und so auf die eine oder andere Weise sich vertraglich gebunden. Die für verbindlich erklärten Schiedssprüche galten als Teile von Dienstverträgen und ersetzen die freiwillige Einigung der Parteien über die Streitpunkte (§ 25 Abs. 4). Nichtbefolgung der Schiedssprüche bedeutet daher Vertragsbruch, auf dessen Wiedergutmachung wie aus jedem anderen Vertrage vor den ordentlichen Gerichten geklagt werden kann. Bei einer solchen Klage haben diese naturgemäß zu prüfen, ob der Schlichtungsausschuß einen in den Bereich seiner Spruchbefugnis fallenden Streit, nicht aber, ob er ihn sachlich richtig entschieden habe. Eine sachliche Nachprüfung des Spruches würde unvereinbar sein mit der — wenn von dem Gesetzgeber auch nur fingierten — vertraglichen Grundlage, auf der seine Wirksamkeit sich aufbaut, d. h. mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, mit der „Ausschließlichkeit“ der Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse und der „Endgültigkeit“ der Entscheidungen des Demobilisierungskommissars (§§ 22 Abs. 1 und 25 Abs. 1 W.D. vom 12. Februar 1920) sowie mit der Absicht des Gesetzgebers, eine schnelle, der Billigkeit entsprechende Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten unter Mitwirkung von Laien, insbesondere von Berufsgenossen der Streitteile herbeizuführen. Sache des Arbeitgebers ist es daher, alles, was die von ihm ausgesprochene Kündigung zu rechtfertigen vermag, dem

Schlichtungsausschüsse vorzutragen und dieser hat über alle sachlichen Einwände mit einer einzigen Ausnahme zu befinden. Nur die Entscheidung darüber, ob dem Dienstherrn „ein wichtiger Grund“ zur fristlosen Lösung eines Dienstverhältnisses zur Seite stand, ist den ordentlichen Gerichten vorbehalten (§ 21). Der Schlichtungsausschuß hat aber das vor ihm schwebende Verfahren nur dann auszusetzen, wenn auf Grund der Kündigung ein gerichtliches Verfahren anhängig ist oder die Aussetzung des Verfahrens zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von einer der Parteien beantragt wird (§ 22 Abs. 2). Abgesehen von dieser hier nicht Platz greifenden Ausnahme kann der Dienstherr vor dem ordentlichen Richter mit sachlichen Einwänden, insbesondere mit der Behauptung, es liege tatsächlich ein anderer Sachverhalt vor, als derjenige, über welchen Schlichtungsausschuß und Demobilmachungskommissar entschieden haben, nicht gehört werden. Wäre die entgegengesetzte Ansicht der Revision richtig, trüfe es zu, daß der ordentliche Richter einen aus einem Schiedsspruch abgeleiteten Lohnanspruch deshalb abweisen könne, weil der Arbeiter vor der Entlassung sich mit dieser einverstanden erklärt habe, so wären der Zweck und die soziale Bedeutung der Verordnungen vom 12. Februar 1920 und vom 23. Dezember 1918 in Frage gestellt. . . .