
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

NZA Online Aufsatz 1/2016

25. März 2016 · 33. Jahrgang · Seite 1–10

In Zusammenarbeit mit der Neuen Juristischen Wochenschrift herausgegeben von:

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt, Stuttgart – Prof. Dr. Johannes Peter Francken, Präsident des LAG Baden-Württemberg a. D., Freiburg – Edith Gräfl, Vorsitzende Richterin am BAG, Erfurt – Dr. Thomas Klebe, Leitung Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M. – Wolfgang Koberski, Vorstand bei den Sozialkassen des Baugewerbes, Wiesbaden – Prof. Dr. Eckhard Kreßel, Leiter Personal- und Arbeitspolitik der Daimler AG, Stuttgart – Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis, Universität zu Köln – Prof. Dr. Reinhard Richardi, Universität Regensburg – Prof. Dr. Rainer Schlegel, Vorsitzender Richter am BSG, Kassel – Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG, Erfurt – Prof. Dr. Klaus Schmidt, Präsident des LAG Rheinland-Pfalz a. D., Heidelberg – Prof. Dr. Achim Schunder, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M. – Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder, Universität Hannover – Prof. Dr. Hellmut Wißmann, Präsident des BAG a. D., Erfurt

Schriftleitung: Prof. Dr. Achim Schunder, Dr. Jochen Wallisch und Martin Wildschütz
Beethovenstr. 7b, 60325 Frankfurt a. M.

Online-Aufsatz

Dr. jur. Thomas Günther, LL. M., und Ass. jur. Ulrich Schwerdtfeger*

Ausschüsse zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten im Handwerk

Lehrlingsschiedsgerichte der Innungen: Grundlagen, Verfahren, Rechtsfragen

I. Einführung

Wenn Konflikte zwischen Auszubildenden (im Handwerk: Lehrlinge) und Ausbildenden im Ausbildungsbetrieb eskalieren und unlösbar erscheinen, kommt es oft zur Kündigung – sie ist mit viel Ärger für beide Seiten verbunden und sollte das letzte aller Mittel bleiben. Deshalb gibt es im Bereich des Handwerks die so genannte „Ausschüsse zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten“, kurz und im Folgenden: „Lehrlingsschiedsgerichte“,¹ die eine einvernehmliche und verbindliche Lösung von Konflikten herbeiführen sollen. In diesem Beitrag werden zunächst der Sinn und Zweck des Schiedsverfahrens (I. 1), die rechtlichen Grundlagen der Lehrlingsschiedsgerichte (I. 2) sowie deren Trägerschaft (I. 3) vorgestellt. Nach einer kurzen Abhandlung zur Verfassungsmäßigkeit (II) wird auf die Zuständigkeit dieser Einrichtung eingegangen (III). Hierauf folgt eine Darstellung des Verfahrens (IV). Im Zentrum steht dabei die Frage, ob auch für die Anrufung der Ausschüsse die strengen Fristen des KSchG anzuwenden sind (IV. 3). Schließlich werden die Rechtsfolgen eines Schiedsspruchs aufgezeigt (V). Der Beitrag gibt praktische Handlungsempfehlungen zu allen das Verfahren vor den Lehrlingsschiedsgerichten betreffenden Rechtsfragen.

1. Sinn und Zweck eines Schiedsverfahrens vor den Lehrlingsschiedsgerichten

Die Lehrlingsschiedsgerichte üben eine „Vermittlungsfunktion“ zwischen Lehrling und Ausbildungsbetrieb aus und sind auf Grund ihrer größeren Sachnähe und Sachkunde in

der Lage, einen Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten zu verhindern.² Sie „leisten einen wichtigen Beitrag für ein stabiles Verhältnis zwischen Ausbildenden und Lehrlingen“.³ Ihre Aufgabe ist die Streitbeilegung im Konfliktfall und die Suche nach interessengerechten Lösungen zur Vermeidung von gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Das Verfahren hat zum Ziel, dem Ausbildenden und dem Lehrling die Gelegenheit zu geben, ihren Streit außergerichtlich zu klären, um auf diese Weise die engen persönlichen Beziehungen im Rahmen eines Ausbildungs- und Vertrauensverhältnisses, das die Parteien verbindet, vor „klimatisch“ nachteiligen Folgen eines Arbeitsgerichtsprozesses zu bewahren.⁴ Lehrlinge sollen nicht wegen Streitigkeiten mit dem Ausbildenden ihre Berufsausbildung abbrechen müssen, sondern die Möglichkeit erhalten, den Streit gütlich beilegen. Treffen sich die Parteien erst vor Gericht, ist in den meisten

* Der Autor Günther ist Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Köln, der Autor Schwerdtfeger war Geschäftsführer der Holz-Berufsgenossenschaft Köln, ist Vorsitzender des Kölner Lehrlingsschiedsgerichts und Lehrbeauftragter an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Die Abhandlung entstand unter Mitwirkung von Herrn Rechtsreferendar Christian Wulff.

1 Zur geschichtlichen Entwicklung Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 111 Rn. 6 ff.
2 BAGE 61, 258 (265) = NZA 1990, 395; BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609.
3 Einleitungstext der Gemeinsamen Leitlinien für die Schlichtungsausschüsse im Handwerk von DHKT und DGB von März 2010.
4 BAGE 11, 333 (337) = NJW 1962, 318 Ls.; BAGE 27, 279 (282) = NJW 1976, 909; BAGE 61, 258 (264) = NZA 1990, 395; BAGE 125, 285 (288 f.) = NZA-RR 2008, 565 = NJW 2008, 1833.

Fällen nicht mehr daran zu denken, die Ausbildung fortzusetzen. Das Schiedsverfahren bietet hingegen die Möglichkeit, auf die Interessen und Standpunkte der Parteien einzugehen und nach einer Lösung zu suchen, mit der beide Parteien (zumindest bis zum Abschluss der Ausbildung) leben können.

Weiteres Ziel des Verfahrens ist es, nach Möglichkeit zu vermeiden, dass die Parteien des Berufsausbildungsvertrags sich als Prozessparteien streitend vor dem Gericht gegenüberstellen, solange Ungewissheit über die rechtswirksame Beendigung besteht.⁵ Gerade bei Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Kündigung ist das Verfahren vor dem Lehrlingsschiedsgericht vorzüglich geeignet, der Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses entgegenzuwirken.⁶

Die Vorschaltung eines Verfahrens vor dem Lehrlingsschiedsgericht hat als positiven Nebeneffekt die Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Folge.⁷ Da ein Großteil der Verfahren bereits beim Lehrlingsschiedsgericht abgeschlossen wird,⁸ wird ein arbeitsgerichtlicher Prozess vermieden.

2. Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage für die Lehrlingsschiedsgerichte sind § 111 II ArbGG und § 67 III HwO, verbunden mit einer Verfahrensordnung.

Nach § 111 II ArbGG können zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis im Bereich des Handwerks die Handwerksinnungen Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen.

Nach § 67 III HwO kann die Handwerksinnung einen Ausschuss zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Lehrlingen errichten, der für alle Berufsausbildungsverhältnisse der in der Handwerksinnung vertretenen Handwerke ihres Bezirks zuständig ist. Dabei hat diese Norm, die erst 1965 in die HwO eingeführt wurde,⁹ insoweit nur klarstellende Funktion, da ohne ausdrückliche Normierung in der HwO vorher auch schon Lehrlingsschiedsgerichte gebildet werden konnten.¹⁰ §§ 50–52 der Mustersatzung für Handwerksinnungen (im Folgenden: IgMuSatzg)¹¹ regeln die Errichtung der Lehrlingsschiedsgerichte durch die Innungen.

Um ein bundesweit einheitliches Verfahren zu gewährleisten, haben der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im März 2010 eine „Muster-Schlichtungsordnung für die Ausschüsse zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten“ (im Folgenden: MuSchlO) beschlossen, welche im Vorfeld mit den Handwerksorganisationen abgestimmt war. Ergänzend zur Muster-Schlichtungsordnung haben der DHKT und der DGB „Gemeinsame Leitlinien für die Schlichtungsausschüsse im Handwerk“ verfasst.¹²

Die Handwerkskammern haben – der gesetzlichen Verpflichtung in § 67 III 2 HwO folgend – bundesweit eigene Verfahrensordnungen erlassen, welche sich eng an die Muster-Schlichtungsordnung anlehnen. Vor einer Beschlussfassung der Verfahrensordnung in der Vollversammlung nach § 106 I Nr. 10 HwO ist zuvor die Stellungnahme des Berufsbildungsausschusses gem. § 44 I 1, III Nr. 8 und IV HwO einzuholen.¹³

3. Innungen als Träger der Lehrlingsschiedsgerichte

Es steht nach § 67 III HwO („kann ...errichten“) im Ermessen der Handwerksinnung, ein Lehrlingsschiedsgericht zu errichten.¹⁴ Formal werden die Lehrlingsschiedsgerichte von den Handwerksinnungen (§§ 52 ff. HwO) errichtet, wobei

die Geschäftsführung idR bei der Kreishandwerkerschaft (§§ 86 ff. HwO) liegt. Das Lehrlingsschiedsgericht ist ein Organ der Innung mit besonderem Aufgabenbereich, aber ohne rechtliche Eigenständigkeit.¹⁵ Da die Lehrlingsschiedsgerichte unabhängig entscheiden, unterstehen sie in ihrer Spruch- und Vergleichstätigkeit nicht der aufsichtlichen Einflussnahme der Handwerkskammer nach § 75 HwO. Sie kann nur prüfen, ob die Verfahrensordnung eingehalten wird.¹⁶ Insbesondere kann die Handwerkskammer auch nicht über ein Tätigwerden des Lehrlingsschiedsgerichts rechtsverbindlich entscheiden.¹⁷

Die gütliche Streitbeilegung zwischen Ausbildenden und Lehrlingen durch die Lehrlingsschiedsgerichte ist eine öffentliche Verwaltungs- und damit mittelbare staatliche Aufgabe der Innungen. Da es sich bei dem Schiedsverfahren vor dem Lehrlingsschiedsgericht um ein Güteverfahren handelt, üben die Innungen durch die Schiedsgerichte eine rechtsprechungsersetzende Funktion aus. Die Innungen werden insoweit hoheitlich tätig.¹⁸ Freilich erfüllt die Innung mit dieser Tätigkeit zugleich die in § 54 I 2 Nr. 2 HwO genannte Aufgabe, ein gutes Verhältnis zwischen Meistern und Lehrlingen anzustreben.

II. Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz

Die Vorschaltung des Schiedsgerichtsverfahrens vor dem eigentlichen Rechtsweg durch § 111 II ArbGG verstößt nicht gegen das justizielle Grundrecht auf den gesetzlichen Richter nach Art. 101 GG.¹⁹ Weder dem Lehrling noch dem Ausbildenden wird verwehrt, nach Abschluss des Verfahrens das *ArbG* einzuschalten. Ist auch nur eine der Parteien mit dem Schiedsspruch nicht einverstanden, bleibt es ihr unbenommen, den gewöhnlichen Weg über die Gerichte zu gehen. Durch das Schlichtungsverfahren wird der Zugang zum *ArbG* nicht erschwert, sondern allenfalls zeitlich verlagert. Jede Partei kann nach Abschluss des Verfahrens das *ArbG* anrufen.

Die Übertragung von gerichtlichen Verfahren vorgeschalteten Handlungen auf Exekutivorgane ist dem Gesetz auch in an-

5 BAGE 11, 333 (337) = NJW 1962, 318 Ls.; BAGE 27, 279 (282) = NJW 1976, 909; BAGE 61, 258 (264) = NZA 1990, 395; BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609.

6 BAGE 27, 279 (282) = NJW 1976, 909; BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609.

7 Gross in *Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath*, HaKo-ArbR, 3. Aufl. 2013, § 111 Rn. 2; *Oetker*, AuA 1991, 267 (267).

8 Dies ohne Begründung in Zweifel ziehend GK-ArbGG/Mikosch, § 111 (2008) Rn. 4.

9 BGBl. 1966 I 2, 14.

10 *Honig/Knörr*, HwO, 4. Aufl. 2008, § 67 Rn. 7.

11 Abgedruckt in *Detterbeck*, HwO, 4. Aufl. 2008, Anhang 6.

12 Die Muster-Schlichtungsordnung sowie die Leitlinien sind ua unter <http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de> unter Eingabe der Suchbegriffe zu finden (Abruf 10.10.2015).

13 So gilt beispielsweise für den Kammerbezirk der HwK Köln auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses v. 28.10.2010 und der Vollversammlung v. 24.11.2010 eine Verfahrensordnung des Ausschusses zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten, welche nach Genehmigung durch das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr NRW v. 14.2.2011 seit dem 22.4.2011 in Kraft ist.

14 *Prütting* in *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 12; *Zimmermann* in *Natter/Gross*, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 111 Rn. 14; *Oetker*, AuA 1991, 267 (267); *Wollenschläger*, GewArch 1978, 183 (184).

15 *Prütting* in *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 13.

16 *Fröhler*, Das Recht der Handwerksinnung, 1959, 150; *Honig/Knörr*, HwO, § 67 Rn. 13; *Kräßig* in *Schwannecke*, HwO, § 67 (2006) Rn. 9.

17 BAG, Urt. v. 24.10.1985 – 2 AZR 505/83, BeckRS 1985, 30714977.

18 *Fröhler*, Das Recht der Handwerksinnung, 1959, spricht von „öffentlicher Verwaltungstätigkeit“ und von „rechtssprechungsähnlichen Funktionen“ (S. 109 f.); ebenso *Detterbeck*, GewArch 2005, 271 (277).

19 BAGE 11, 333 (335) = NJW 1962, 318 Ls.; ebenso *Greiner* in *Grunsky*, ArbGG, 8. Aufl. 2014, § 111 Rn. 32; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 4; *Prütting* in *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 70.

deren Rechtsgebieten nicht fremd. Im Verwaltungsrecht ist das Widerspruchsverfahren als Vorverfahren nach §§ 68 ff. VwGO bekannt und als verfassungsgemäß anerkannt.

Ebenso bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken in Hinsicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 I GG. Zum Teil wird vertreten, das Schlichtungsverfahren führe zu einem ungleichen Zugang zu Gericht, weil es nicht überall bestehe, sondern es in der Hand der Innungen liege, ob das Verfahren eingerichtet wird oder nicht.²⁰ Für die Beteiligten eines konkreten Streites – Auszubildender und Lehrling – bestehen allerdings die gleichen Zugangsvoraussetzungen für die Anrufung des ArbGG. Ob daneben für Parteien in einer anderen Region das Verfahren durchzuführen ist, beeinflusst den Zugang der streitenden Parteien zum Gericht nicht. Das Rechtsstaatsprinzip verbietet es zwar, der einen Streitpartei den Zugang zum Gericht zu erschweren und der anderen Partei nicht. Es steht aber einem abweichenden Verfahren andernorts nicht entgegen.²¹

III. Zuständigkeit des Lehrlingsschiedsgerichts

Das Lehrlingsschiedsgericht ist für alle Streitigkeiten zwischen Auszubildendem und Auszubildendem zuständig, die sich aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis iSd § 1 III BBiG ergeben.

1. Zuständig für alle Lehrlinge

Das Lehrlingsschiedsgericht ist nicht nur für alle Lehrlinge zuständig, die ihre Ausbildung in einem Handwerk (Anlage A und B1 der HwO) oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe (Anlage B2 der HwO) absolvieren, sondern auch für Auszubildende in einem kaufmännischen Beruf in einem Handwerksbetrieb.²²

Von vornherein scheiden Konflikte aus, die sich im Zusammenhang mit anderen Berufsbildungsverhältnissen, etwa einer Berufsvorbereitung (§ 1 II BBiG), einer Fortbildung (§ 1 IV BBiG) oder einer Umschulung (§ 1 V BBiG), oder aus einem Volontärs- oder Praktikantenverhältnis ergeben.²³

2. Zuständig für alle Handwerksbetriebe

Das Lehrlingsschiedsgericht ist nicht nur für Streitigkeiten von Lehrlingen zuständig, die in einem einer Innung angehörendem Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Durch die Änderung des § 67 III HwO durch das Berufsbildungsgesetz²⁴ erfolgte eine Erweiterung der Zuständigkeit, da das Lehrlingsschiedsgericht nunmehr über den Mitgliederkreis der Innung hinaus für sämtliche Berufsausbildungsverhältnisse der in der Innung vertretenen Handwerke des Innungsbezirks zuständig ist.²⁵ Dies gilt unabhängig davon, ob der Handwerksbetrieb in der Handwerksrolle gem. §§ 1 und 6 HwO eingetragen ist, da die Eintragung insoweit nur deklaratorischen Charakter hat.²⁶

§ 2 I 2 MuSchlO stellt denn auch klar, dass die Zuständigkeit des Schiedsgerichts für Innungsmitglieder und Nichtinnungsmitglieder gleichermaßen besteht und alle in der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer eingetragenen Ausbildungsverhältnisse umfasst.

3. Zuständig für alle Streitigkeiten aus dem Lehrverhältnis

§ 50 I IgMuSatzg bestimmt, dass der Entscheidung des Lehrlingsschiedsgerichts Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und ihren Lehrlingen aus allen Berufsausbildungsverhältnissen unterliegen und somit nicht nur aus dem Ausbildungsverhältnis i. e. S., sondern auch aus unerlaubten Handlungen,

soweit diese mit dem Ausbildungsverhältnis in Zusammenhang stehen. Die Zuständigkeit des Schiedsgerichts bemisst sich nach dem jeweiligen Streitgegenstand, der durch das Klagebegehren vor dem ArbGG bestimmt wird.²⁷ „Streitigkeiten“ sind nur diejenigen, die im Lehrverhältnis ihre Wurzel haben und daher in die eigentliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen, zB Lohnklagen, Urlaubsstreitigkeiten, Streitigkeiten über Pflichtverletzungen und Abmahnungen oder Schadensersatz aus unerlaubter Handlung nach § 823 BGB.

4. Zuständig nur für bestehende Lehrverhältnisse

Das Ausbildungsverhältnis muss noch bestehen. Das Lehrlingsschiedsgericht ist deshalb nicht für die Abwicklung bereits beendeter Ausbildungsverhältnisse zuständig.²⁸ § 50 II IgMuSatzg und § 2 III MuSchlO stellen klar, dass die Zuständigkeit des Schiedsgerichts entfällt, wenn das Ausbildungsverhältnis bei Anrufung des Ausschusses unstrittig nicht mehr besteht. Streiten Auszubildender und Lehrling nach erfolgreicher Gesellenprüfung über ausstehende Lohnzahlungen oder die Vergütung von Urlaubsansprüchen, kann direkt das ArbGG angerufen werden, ohne dass eine Verhandlung vor dem Lehrlingsschiedsgericht durchgeführt werden muss.²⁹

In den meisten Fällen wird in der Praxis über die rechtswirksame Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gestritten. In diesen äußerst konflikträchtigen Konstellationen kann das Schiedsgericht dazu beitragen, die Parteien wieder zusammenzuführen und eine Lösung zu finden, die eine Zusammenarbeit weiterhin ermöglicht. Deshalb ist das Lehrlingsschiedsgericht auch für Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Ausbildungsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen zuständig.³⁰ Dem steht auch nicht der Wortlaut „aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis“ (§ 111 II 1 ArbGG) entgegen. Die Regelung verlöre ihre Bedeutung gänzlich, wenn man dem Schiedsgericht gerade die Kündigungsstreitigkeiten entzöge.

20 So aber Kalb in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2014, § 111 Rn. 4; Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 111 Rn. 11, 71.

21 BAG, NZA 1991, 671 (673) = NJW 1991, 2101 Ls.; NZA 1999, 934 (935 f.); Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 33; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 4; Zimmerling in Schwab/Weth, ArbGG, 4. Aufl. 2014, § 111 Rn. 34.

22 Detterbeck, HwO, § 67 Rn. 13; Kräßig in Schwannecke, HwO, § 67 Rn. 7.

23 Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 6; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 3; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 9; Urbanek, Handbuch Ausbildung, 5. Aufl. 2013, 180.

24 § 100 Nr. 7 des G v. 14.8.1969 (Berufsbildungsgesetz) m. W. v. 1.9.1969, BGBl. I 1969, 1112, 1134; Wortlaut des § 67 III HwO aF: „Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und Lehrlingen“; seit 1969 nunmehr: „Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Lehrlingen [...] für alle Berufsausbildungsverhältnisse der in der Handwerksinnung vertretenen Handwerke ihres Bezirks“.

25 Honig/Knörr, HwO, § 67 Rn. 10.

26 BAG, Urt. v. 24.10.1985 – 2 AZR 505/83, BeckRS 1985, 30714977.

27 BAGE 27, 279 (281 f.) = NJW 1976, 909; BAGE 61, 258 (265) = NZA 1990, 395; BAGE 94, 66 = NZA 2001, 214 (214).

28 BAGE 11, 333 Ls. 3 (336 f.) = NJW 1962, 318 Ls.; BAGE 125, 285 (288) = NJW 2008, 1833 = NZA-RR 2008, 565; BAG, Urt. v. 5.3.1981 – 3 AZR 335/78, BeckRS 1981, 04467; NJOZ 2007, 5449 Rn. 10 = NZA 2007, 1391 Os., insoweit nicht in ZTR 2007, 579 abgedruckt.

29 Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 10; Urbanek, Handbuch Ausbildung, 179; Zirwes, GewArch 1995, 465 (466).

30 BAGE 27, 279 (281 ff.) = NJW 1976, 909; BAGE 61, 258 (263) = NZA 1990, 395; BAG, NZA 1999, 934 (935); BAG, Urt. v. 8.3.1977 – 4 AZR 700/75, BeckRS 2012, 68718 Rn. 17; Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609 Rn. 32 ff.; Gross in Däubler/Hjort/ Schubert/Wolmerath, HaKo-ArbR, § 111 Rn. 5; Hauck in Hauck/Helm/Biehl, ArbGG, 4. Aufl. 2011, § 111 Rn. 5; Honig/Knörr, HwO, § 67 Rn. 9; Kalb in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, § 111 Rn. 8 f.; Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 111 Rn. 17; Zimmerling in Schwab/Weth, ArbGG, § 111 Rn. 8.

Das Lehrlingsschiedsgericht ist auch zuständig für den Streit über eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses, sofern der Lehrling damit den nahtlosen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über das vertraglich vereinbarte Fristende hinaus geltend macht. Auch dann streiten die Parteien darüber, ob ein „bestehendes Berufsausbildungsverhältnis“ vorliegt.³¹

So stellen denn auch § 50 I Nr. 2 IgMuSatzg sowie § 2 II Buchst. b MuSchlO klar, dass das Lehrlingsschiedsgericht auch über Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Ausbildungsverhältnisses entscheidet.

5. Nicht zuständig für einstweiligen Rechtsschutz

Das Schiedsgericht ist hingegen nicht für Fragen des einstweiligen Rechtsschutzes zuständig, weil es keine vorläufig vollstreckbaren Entscheidungen treffen kann. Will der Lehrling also erreichen, dass er während des Kündigungsschutzverfahrens weiterbeschäftigt wird, muss er neben dem Verfahren über die Kündigung vor dem Schiedsgericht noch ein weiteres Verfahren beim *ArbG* führen, um einstweiligen Rechtsschutz zu erlangen.³²

6. Schiedsverfahren als prozessuale Zulässigkeitsvoraussetzung

Nach § 111 II 5 ArbGG muss der Klage in allen Fällen die Verhandlung vor dem Lehrlingsschiedsgericht vorausgegangen sein. Hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses vor dem *ArbG* stellt das Verfahren vor dem Lehrlingsschiedsgericht eine unverzichtbare Prozessvoraussetzung dar. Wird ohne ein Schlichtungsverfahren Klage eingereicht, ist diese unzulässig.³³ Das *ArbG* hat von Amts wegen zu prüfen, ob das Schlichtungsverfahren durchlaufen wurde. Der Kläger im arbeitsgerichtlichen Verfahren trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Durchführung des Schlichtungsverfahrens oder seine Entbehrlichkeit, etwa deshalb, weil kein Lehrlingsschiedsgericht besteht.³⁴

Das Fehlen einer Verhandlung vor dem Schiedsgericht stellt bei Klageerhebung vor dem *ArbG* kein unbehebbares Prozesshindernis dar. In der Praxis erteilt der Richter in der Regel einen entsprechenden Hinweis auf das fehlende vorzuschaltende Verfahren. Dann kann das Verfahren ausgesetzt werden, bis das Schlichtungsverfahren beendet worden ist. Die zunächst unzulässige Klage wird dann nachträglich zulässig, wenn das Verfahren abgeschlossen wurde.³⁵

Denn dem Erfordernis des außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens wird nach seinem Zweck und seiner Bedeutung auch dann genügt, wenn die Verhandlung vor dem Lehrlingsschiedsgericht vor der Streitverhandlung ohne bindenden Spruch stattfindet.

Es reicht nicht aus, dass vor dem Lehrlingsschiedsgericht nur verhandelt wird. Vielmehr muss ein Schiedsspruch erlassen worden sein, der von einer der Parteien nicht anerkannt wird – allerdings reicht auch ein Schlichtungsverfahren über eine wesentliche Vorfrage aus.³⁶

Auf das Schiedsverfahren können die Parteien nicht verzichten, das Verfahren ist nicht dispositiv. Die Klage wird also auch nicht dadurch zulässig, dass sich die Parteien in der mündlichen Verhandlung rügelos zur Sache einlassen. § 295 ZPO, wonach die Verletzung einer das Verfahren betreffenden Vorschrift nicht mehr gerügt werden kann, wenn die Partei auf die Befolgung der Vorschrift verzichtet oder wenn sie den Mangel nicht gerügt hat, ist nicht anwendbar.³⁷

Die (gegebenenfalls rechtsirrig) Ablehnung des Lehrlingsschiedsgerichts, das Verfahren durchzuführen, ist ebenso zu behandeln wie das Fehlen eines entsprechenden Ausschusses. In beiden Fällen kann der Lehrling Klage vor dem *ArbG* erheben.³⁸

IV. Verfahren

Das Gesetz enthält bis auf wenige Ausnahmen keine Regelungen zum Verfahren vor den Ausschüssen. Üblich ist es deshalb, dass die zuständigen Stellen bestimmte Abläufe in einer Verfahrensordnung regeln. Dabei muss sich das Verfahren vor den Ausschüssen nach strengen rechtsstaatlichen Grundsätzen richten.³⁹ Im Folgenden werden neben den wenigen gesetzlichen Regelungen auch die Verfahrensabläufe aus der Muster-Schlichtungsordnung dargestellt.

1. Beginn des Verfahrens

Das Lehrlingsschiedsgericht wird tätig, wenn Lehrling oder Ausbilder einen entsprechenden Antrag stellen, vgl. § 5 I MuSchlO. Der Antrag muss schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle der örtlich zuständigen Stelle eingereicht werden, vgl. § 5 II MuSchlO. Maßgeblich ist der Sitz des Ausbildungsbetriebs.⁴⁰ Der Antrag muss nach § 6 I MuSchlO die Bezeichnung der Beteiligten (Antragsteller und Antragsgegner), ein bestimmtes Antragsbegehren, die Unterschrift des Antragstellers und soll eine Begründung des Antragsbegeh-

31 BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609.

32 LAG Bremen, DB 1983, 345 (345); *ArbG Hamburg*, Urt. v. 22.8.1985 – 19 Ga 22/85; *Greiner in Grunsky*, ArbGG, § 111 Rn. 9; *Gross in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath*, HaKo-ArbR, § 111 Rn. 4; *GK-ArbGG/Mikosch*, § 111 Rn. 13; *Voßkuhler in Düwelling/Lipke*, ArbGG, 3. Aufl. 2012, § 111 Rn. 17; *Zimmerling in Schwab/Weth*, ArbGG, § 111 Rn. 6; *Zimmermann in Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 12; *Clemenz*, NZA 2005, 129 (130), *Opolomy*, Fa 2003, 133 (136).

33 BAGE 27, 279 (281) = NJW 1976, 909; BAGE 61, 258 Ls. 2 (263) = NZA 1990, 395; BAG, NJW 1980, 2095 (2095); Urt. v. 5.3.1981 – 3 AZR 335/78, BeckRS 1981, 04467; Urt. v. 24.10.1985 – 2 AZR 505/83, BeckRS 1985, 30714977; Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609; Urt. v. 17.6.1998 – 2 AZR 741/97, BeckRS 1998, 13916; NJOZ 2007, 5449 Rn. 9; LAG Köln, Urt. v. 21.5.2014 – 5 Sa 76/14, BeckRS 2014, 72138 Rn. 27.

34 BAG, Urt. v. 24.10.1985 – 2 AZR 505/83, BeckRS 1985, 30714977; Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609.

35 BAGE 61, 258 (264) = NZA 1990, 395; BAG, DB 1977, 868 Ls. 3; Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609; NJOZ 2007, 5449 Rn. 10. Das gilt allerdings nicht mehr für die Revisionsinstanz, vgl. BAGE 57, 179 (182) = NZA 1988, 735. Ob auch noch in der Berufungsinstanz das Schlichtungsverfahren nachgeholt werden kann und die Klage rückwirkend zulässig wird, ist umstritten, so LAG Nürnberg, BB 1976, 1076; *Zimmermann in Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 6; wohl auch BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609, aber im Ergebnis offenlassend.

36 BAGE 61, 258 (263 ff.) = NZA 1990, 395; BAGE 94, 66 (67) = NZA 2001, 214; BAGE 94, 66 = NZA 2001, 214 (214 f.).

37 BAGE 61, 258 (263 f.) = NZA 1990, 395; BAG, Urt. v. 13.4.1989 – 2 AZR 609/88, BeckRS 2010, 65609; *Friedrich in Bader/Creutzfeldt/Friedrich*, ArbGG, 5. Aufl. 2008, § 111 Rn. 2; *Friedrich/Reinfelder in Dornbusch/Fischermeier/Löwisch*, Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2013, § 111 Rn. 4; *Greiner in Grunsky*, ArbGG, § 111 Rn. 8; *Kräßig in Schwannecke*, HwO, § 67 Rn. 8; *Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 20; *Zimmermann in Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 5; aA *Gross in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath*, HaKo-ArbR, § 111 Rn. 3; *Kalb in Henssler/Willemsen/Kalb*, Arbeitsrecht, § 111 Rn. 12; *GK-ArbGG/Mikosch*, § 111 Rn. 12; *Opolomy*, FS Leinemann, 2006, 607 (614); *ders.*, FA 2003, 133 (133 f.).

38 BAGE 57, 179 (182); LAG Köln, Urt. v. 21.5.2014 – 5 Sa 76/14, BeckRS 2014, 72138 Rn. 28; *Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 21; *Urbanek*, Handbuch Ausbildung, S. 179; *Opolomy*, FS Leinemann, 2006, 607 (614); *Zirwes*, GewArch 1995, 465 (466).

39 BAGE 11, 333 (336) = NJW 1962, 318 Ls.; *Hauck in Hauck/Helm/ Biebl*, ArbGG, § 111 Rn. 7; *Voßkuhler in Düwelling/Lipke*, ArbGG, § 111 Rn. 24; *Zimmerling in Schwab/Weth*, ArbGG, § 111 Rn. 10; *Zimmermann in Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 16.

40 *Zimmermann in Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 13; *Urbanek*, Handbuch Ausbildung, S. 180.

rens enthalten. Der Berufsausbildungsvertrag ist dem Antrag beizufügen.

Sobald der Antrag eingegangen ist, stellt das Schiedsgericht dem Gegner des Antragstellers die Antragschrift zu. Er legt gleichzeitig den Termin für die mündliche Verhandlung zum frühestmöglichen Zeitpunkt fest, vgl. § 7 I MuSchlO. Zusammen mit der Ladung zur mündlichen Verhandlung werden die Parteien durch die Geschäftsstelle des Lehrlingsschiedsgerichts über den Ablauf des Verfahrens und die einzuhaltenen Formalien belehrt (§ 7 III MuSchlO). Der Antragsgegnerschaft ist die Ladung mit dem Antrag gem. § 7 II 1 MuSchlO durch Postzustellungsurkunde oder mittels Einwurfeinschreiben zuzustellen.

Nach § 2 IV MuSchlO entscheidet das Lehrlingsschiedsgericht über eine etwaige Nichtzuständigkeit im schriftlichen Verfahren durch Beschluss.

2. Besetzung

§ 111 II 1 ArbGG legt fest, dass das Lehrlingsschiedsgericht paritätisch besetzt sein muss. Es müssen also Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen vertreten sein (vgl. § 1 II 1 MuSchlO). Nach § 51 I 3 IgMuSatzg muss der Arbeitgeberbeisitzer Innungsmitglied sein und in der Regel Gesellen oder Lehrlinge beschäftigen; der Arbeitnehmerbeisitzer muss Geselle sein und in einem Innungsbetrieb beschäftigt sein.

Zu der Frage, wer für die Arbeitgeber- und wer für die Arbeitnehmerseite tätig werden kann, sind die Regelung der §§ 22, 23 ArbGG analog heranzuziehen, die entsprechende Vorschriften für die Auswahl von ehrenamtlichen Richtern im Arbeitsprozess enthalten.

Auf Arbeitgeberseite können demnach insbesondere Unternehmer in das Lehrlingsschiedsgericht berufen werden, die ihrerseits auch Arbeitnehmer beschäftigen. Darüber hinaus können Geschäftsführer, Prokuristen, Beamte von öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Mitglieder von Arbeitgebervereinigungen sowie Vorstandsmitglieder von Zusammenschlüssen solcher Vereinigungen mitwirken (vgl. § 22 ArbGG).

Für die Arbeitnehmer (Definition in § 5 ArbGG) werden in der Regel andere Arbeitnehmer, aber auch Gewerkschaftsvertreter,⁴¹ im Schiedsgericht tätig (vgl. § 23 ArbGG). Nach Punkt 1 der Gemeinsamen Leitlinien kann die Benennung von Arbeitnehmern nur über den Gesellenausschuss (§ 68 HwO) erfolgen. Die Stelle, die das Lehrlingsschiedsgericht einrichtet, darf keinen Einfluss auf die Auswahl der Beisitzer der Arbeitnehmerseite nehmen, um die tatsächliche Parität der Besetzung nicht zu gefährden.⁴²

Die Verfahrensordnungen können zusätzlich zu den Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern noch eine neutrale Person in das Schiedsgericht berufen. So wird vermieden, dass Pattsituationen entstehen und das Schiedsgericht keinen Spruch fällen kann. In der Praxis ist es üblich, dass das Lehrlingsschiedsgericht mit einem neutralen Vorsitzenden und jeweils einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter als Beisitzer besetzt sind. § 51 I 2 IgMuSatzg bestimmt, dass der Vorsitzende nicht Innungsmitglied und weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer in einem gewerblichen Betrieb sein darf. Soweit die Satzung der Innung keine abweichende Bestimmung enthält, sieht § 3 MuSchlO vor, dass der Ausschuss aus seiner Mitte eine vorsitzende Person bestimmt, der die Sitzungen leitet. Dabei soll der Vorsitzende nach § 1 II 3 MuSchlO über die erforderlichen juristischen Kenntnisse verfügen und mit dem Ausbildungswesen vertraut sein. Nach

Punkt 2 der Gemeinsamen Leitlinien ist der Vorsitzende des Lehrlingsschiedsgerichts zur Neutralität gegenüber den Schlichtungsparteien verpflichtet und darf von seiner beruflichen Stellung weder der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmerseite zugerechnet werden.⁴³ Danach eignen sich für den Vorsitz vor allem Juristen (Rechtsanwälte, Richter, Verwaltungsjuristen) und Mitarbeiter von Handwerkskammern, insbesondere aus dem Bereich der Berufsbildung. Wegen der fehlenden Neutralität sollen hingegen Beschäftigte von Innungen, Kreishandwerkerschaften und Wirtschaftsverbänden, Obermeister sowie Gewerkschaftssekretäre das Amt des Vorsitzenden nicht übernehmen.

§ 51 II IgMuSatzg bestimmt, dass der Vorsitzende sowie der Arbeitgeberbeisitzer von der Innungsversammlung gewählt werden (vgl. § 61 II Nr. 4 HwO). der Arbeitnehmerbeisitzer wird vom Gesellenausschuss gewählt (vgl. § 68 I 2 HwO). Bei der Wahl des Vorsitzenden nimmt der Gesellenausschuss mit vollem Stimmrecht an der Innungsversammlung teil (vgl. § 68 II Nr. 6 HwO).

§ 1 IV MuSchlO bestimmt, dass die Mitglieder des Lehrlingsschiedsgerichts ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben und nur eine Entschädigung für bare Auslagen und Zeitversäumnis gewährt wird. Zum Schutze dieser „wichtigen Ehrenamtsfunktion, die mit der ehrenamtlichen Richtertätigkeit (Schöffenamt) vergleichbar ist“, soll nach Punkt 3 der Gemeinsamen Leitlinien der Arbeitnehmerbeisitzer von seinem Arbeitgeber in Anlehnung an § 69 IV HwO freigestellt werden. Die Innungen wiederum sollen die Regelung des § 73 I HwO für die Lehrlingsschiedsgerichte durch Satzungsrecht analog zur Anwendung bringen und die Lohn- und Lohnnebenkosten auf Antrag des Arbeitgebers erstatten.

Die Besetzung des Lehrlingsschiedsgerichts kann von den Arbeitsgerichten nicht überprüft werden. Fehler bei der Zusammensetzung haben deshalb keine Auswirkungen auf den Bestand eines von beiden Parteien anerkannten Spruches.⁴⁴

3. Anrufungsfrist

Weder § 111 II ArbGG noch die Muster-Schlichtungsordnung enthalten Aussagen zu Fristen. Es ist jedoch möglich, die Frist zur Anrufung des Schiedsgerichts in einer Verfahrensordnung zu regeln.⁴⁵

Es ist äußerst umstritten, ob und welche Fristen einzuhalten sind, wenn es keine Regelung in einer Verfahrensordnung gibt. Insbesondere stellt sich die Frage, ob die sonst in Kündigungsstreitigkeiten einzuhaltende Dreiwochenfrist des § 4 KSchG auf die Anrufung des Lehrlingsschiedsgerichts übertragen werden kann:

41 Ausdrücklich für Gewerkschaftssekretäre bejahend VG *Ansbach*, GewArch 1978, 199

42 BAGE 11, 333 (335) = NJW 1962, 318 Ls.; *Prütting* in *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 14; *Zimmermann* in *Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 15; *Oetker*, AuA 1991, 267 (267 f.).

43 So auch BAGE 11, 333 (335 f.) = NJW 1962, 318 Ls.

44 *Hauck* in *Hauck/Helm/Biebl*, ArbGG, § 111 Rn. 4; GK-ArbGG/*Mikosch*, § 111 Rn. 19; *Prütting* in *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 111 Rn. 15; *Zimmerling* in *Schwab/Weth*, ArbGG, § 111 Rn. 12; *Zimmermann* in *Natter/Gross*, ArbGG, § 111 Rn. 15; *Oetker*, AuA 1991, 267 (268).

45 So bestimmt etwa § 5 III der Verfahrensordnung der HwK zu Köln, dass für Streitigkeiten über das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses das Lehrlingsschiedsgericht innerhalb von fünf Wochen ab Zugang der Kündigung angerufen werden muss.

a) *KSChG auch im Ausbildungsverhältnis anwendbar.* Das BAG geht für die Anrufung des *ArbG* zu Recht davon aus, dass grundsätzlich auch im Ausbildungsverhältnis die Regelungen des *KSChG* gelten, sofern es keine spezielleren Vorschriften gibt, die das Verfahren für Berufsausbildungsverhältnisse regeln. Nach § 10 II *BBiG* sind die für den Arbeitsvertrag geltenden Regelungen auch auf Berufsausbildungsverhältnisse anwendbar, sofern nicht das *BBiG* etwas anderes vorschreibt oder die Regelung im Widerspruch zu Wesen und Zweck des Berufsausbildungsverhältnisses steht. Die kurze Klagefrist des § 4 *KSChG* lässt sich mit dem Wesen und Zweck der Berufsausbildung ohne weiteres vereinen. Um Auszubildenden eine Qualifikation zu vermitteln, die ihnen die spätere eigenständige Arbeit in dem erlernten Beruf ermöglicht, ist es erforderlich, dass das Ausbildungsverhältnis auf eine gewisse Dauer angelegt ist. Es soll insbesondere nicht durch Streitigkeiten mit dem Ausbildenden oder durch wirtschaftliche Schwierigkeiten unterbrochen werden. Mit dem *BBiG* besteht deshalb gegenüber anderen Arbeitsverhältnissen ein höheres Maß an Bestandschutz, um den Abschluss einer einmal begonnenen Ausbildung zu gewährleisten. Die Fristenregelung des § 4 *KSChG* steht zu diesen Grundsätzen des Ausbildungsvertrags nicht im Widerspruch. Damit ist die Frage nach der Anwendbarkeit des *KSChG* in Ausbildungsverhältnissen zu bejahen.

b) *Übertragung des § 4 KSChG auf Schlichtungsverfahren nicht möglich.* Bei der Anwendung des *KSChG* auf Ausbildungsverhältnisse stellt sich insbesondere die Frage, ob die dort genannten Fristen auch auf die Anrufung des Lehrlingschiedsgerichts zu übertragen sind.

Während ein Teil der Literatur die Übernahme der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 *KSChG* als Anrufungsfrist bejaht,⁴⁶ hat das BAG entschieden, dass die Frist jedenfalls dann nicht gegenüber einer fristlosen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses anwendbar ist, wenn ein Schlichtungsverfahren nach § 111 II *ArbGG* durchzuführen ist.⁴⁷

Begründet wird dies damit, dass der Wortlaut des § 4 *KSChG* dahingehend geändert werden müsste, dass innerhalb der Klagefrist auch das Lehrlingschiedsgericht anzurufen wäre. Im Hinblick auf die Fristvorschrift des § 111 II 3 *ArbGG* müsste § 4 *KSChG* noch weiter angepasst und die darin vorgeschriebene Klagefrist zunächst für gehemmt und insgesamt für gewahrt angesehen werden, wenn nach ergangenem Spruch des Schiedsgerichts binnen zwei Wochen Klage beim *ArbG* erhoben würde. Im Ergebnis würden damit beide Fristenregelungen wesentlich geändert. Innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 *KSChG* müsste lediglich das Lehrlingschiedsgericht angerufen, die Klage dagegen erst zwei Wochen nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens erhoben werden. Damit würde die Klagefrist um die Dauer des Schlichtungsverfahrens und die Zweiwochenfrist des § 111 II 3 *ArbGG* verlängert. Zudem erhielte die Zweiwochenfrist, die lediglich eine prozessuale Ausschlussfrist ist, insoweit den Charakter der prozessualen Klageerhebungsfrist des § 4 *KSChG*, deren Versäumung die materiellrechtliche Vermutung der Wirksamkeit der Kündigung gem. § 7 *KSChG* auslösen würde.⁴⁸

Dass die Anwendung der Frist des § 4 *KSChG* auf das Schlichtungsverfahren nicht so richtig passen will, zeigt sich weiter an § 5 *KSChG*, wonach auf Antrag eine verspätet eingereichte Kündigungsschutzklage zugelassen werden kann, wenn dem Kläger die Verspätung nicht vorzuwerfen ist. Es müsste konsequenterweise auch die dort vorgesehene Möglichkeit, der

materiellen Wirkung des § 7 *KSChG* zu entgehen, für den Fall gelten, dass das Lehrlingschiedsgericht nicht rechtzeitig angerufen wird. § 5 *KSChG* lässt aber eine eigentlich verspätete Klage nur zu, wenn der Antrag auf Zulassung und die Klage gegen die Kündigung miteinander verbunden werden. Diese Verbindung ist aber nicht ohne weiteres möglich, wenn zunächst das Schlichtungsverfahren durchgeführt werden soll. Es sind zwei Möglichkeiten denkbar: Entweder man missachtet die Voraussetzung der Verbindung von Antrag und Klage – der Antrag nach § 5 *KSChG* wird beim Schiedsgericht eingereicht und nach Abschluss des Verfahrens Klage beim *ArbG* erhoben. Oder man missachtet, dass das Schlichtungsverfahren Prozessvoraussetzung für die Kündigungsschutzklage ist – der Antrag wird direkt bei Gericht eingereicht und mit der unzulässigen Klage verbunden. Dann könnte das Lehrlingschiedsgericht nicht über den Antrag entscheiden, denn das obläge dem Gericht.

Würde schon bei Anwendung des § 4 *KSChG* sowohl die darin als auch die in § 111 II 3 *ArbGG* enthaltene Fristenregelung wesentlich geändert, wären mit jeder vorstehend dargestellten Modifizierung des Zulassungsverfahrens die Grenzen der entsprechenden Gesetzesanwendung endgültig überschritten. Frist- und Formvorschriften über den Zugang zum gerichtlichen Rechtsschutz unterliegen in besonderem Maße dem Gebot der Rechtsklarheit. Diesem Gebot wird eine Anwendung solcher Vorschriften, die sich nicht in einer Übertragung der Regelungen auf einen rechtsähnlichen Tatbestand erschöpft, sondern eine Umgestaltung der einen oder anderen Vorschrift erfordert, nicht mehr gerecht.⁴⁹

Somit wären die Grenzen der Rechtsanwendung überschritten, wenn die Frist des § 4 *KSChG* auf die Anrufung des Lehrlingschiedsgerichts übertragen würde. In jeder denkbaren Gestaltungsvariante müsste die eine oder die andere Verfahrensregelung derart verändert werden, dass von deren Gehalt nicht viel übrig bliebe.

c) *Prozessverwirkung nach drei Wochen.* Da die Klagefrist des § 4 S. 1 *KSChG* nicht als Anrufungsfrist in § 111 II *ArbGG* übernommen werden kann, hat das BAG entschieden, dass das Lehrlingschiedsgericht bis zur Grenze der Verwirkung angerufen werden kann.⁵⁰ Das Ergebnis ist sehr unbefriedigend, weil sie zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit bei beiden Parteien führt. Es lässt sich nicht sicher sagen, ab wann eine Kündigung als bestandskräftig angesehen werden darf.

In Anbetracht dessen, dass es unwahrscheinlich erscheint, dass der Gesetzgeber die Vorschrift des § 111 II *ArbGG* in absehbarer Zeit ändert und eine Anrufungsfrist einführt, bleibt es der Literatur und Rechtsprechung überlassen, den Begriff der Verwirkung näher auszufüllen.

Die Prozessverwirkung beruht auf Billigkeitserwägungen, Maßstab ist also der Grundsatz von Treu und Glauben gem. § 242 *BGB*. Sie kann eintreten, wenn besondere Um-

46 Greiner in Grunsky, *ArbGG*, § 111 Rn. 10; Hauck in Hauck/Helml/Biebl, *ArbGG*, § 111 Rn. 6; Prütting in GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, *ArbGG*, § 111 Rn. 22 ff.

47 BAGE 61, 258 Ls. 1 (266 f., 268 f.) = NZA 1990, 395; BAG, NZA 1991, 671 (Ls. u. 672); NZA 1999, 934 (935); Urt. v. 17.6.1998 – 2 AZR 741/97, BeckRS 1998, 13916; offen lassend BAGE 27, 279 (283) = NJW 1976, 909; BAG, Urt. v. 8.3.1977 – 4 AZR 700/75, BeckRS 2012, 68718 Rn. 16. So bereits schon LAG Hamm, DB 1985, 391 (391 f.).

48 BAGE 61, 258 (270) = NZA 1990, 395; BAG, NZA 1991, 671 (672) = NJW 1991, 2101 Ls.

49 BAGE 61, 258 (271) = NZA 1990, 395.

50 BAGE 61, 258 (272) = NZA 1990, 395.

stände unzweifelhaft darauf hindeuten, dass eine Partei trotz Möglichkeit den Prozess nicht betreiben wird.⁵¹ Ein Recht darf nicht mehr ausgeübt werden, wenn seit der Möglichkeit, es in Anspruch zu nehmen, längere Zeit verstrichen ist (Zeitmoment) und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Inanspruchnahme als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen (Umstandsmoment). Diese strengen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Berechtigte über längere Zeit untätig geblieben ist, obwohl er vernünftigerweise etwas zur Wahrung seines Rechtes hätte unternehmen müssen. Dann kann der Gegner bei objektiver Betrachtung aus dem Verhalten des Berechtigten schließen, dass er sich nicht gegen die Kündigung wehren wird.

Der Gesetzgeber hat mit der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG an anderer Stelle entschieden, nach welcher Zeit Arbeitsvertragsparteien Klarheit darüber haben sollen, ob sie noch mit dem Vorgehen des Gegners gegen die Kündigung rechnen müssen. Die Interessenlage bei der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen ist weitestgehend deckungsgleich mit dem Fall, der § 4 KSchG zu Grunde liegt. Sowohl der Ausbildungsbetrieb auch als der Lehrling brauchen eine rasche und endgültige Klärung der Wirksamkeit der Kündigung.⁵² Dem Ausbildungsbetrieb entstehen für die Ausbildung Kosten (zB Ausbildungsvergütung, Beiträge für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, Bindung von Ausbildungspersonal). Des Weiteren besteht für den Ausbildungsbetrieb die Gefahr eines Schadensersatzanspruchs, wenn nachgewiesen werden kann, dass die unwirksame Kündigung des Ausbildungsverhältnisses das Nichtbestehen der Gesellenprüfung zur Folge hat. Schließlich wird er auch die Arbeitskraft des Lehrlings – wenn dies auch im Rahmen der Berufsausbildung untergeordnet sein sollte – in seine Planungen einbeziehen müssen. Der Auszubildende muss deshalb schnell wissen, ob das Ausbildungsverhältnis weiter besteht oder er nach einem neuen Lehrling suchen muss. Auch der Lehrling hat ein hohes Bedürfnis an einer schnellen Klärung, da er sich möglichst frühzeitig um eine anderweitige Ausbildungsstelle bemühen muss, um nicht Gefahr zu laufen, bereits erlangte Ausbildungsfortschritte zu verlieren oder gar seine Ausbildung nicht beenden zu können.

Wenn auch die Dreiwochenfrist aus genannten Gründen nicht übertragen werden kann, lässt sich ihr doch immerhin die Aussage des Gesetzgebers entnehmen, dass in ihrem Anwendungsbereich ein zu langer Schwebezustand nicht gewollt ist. Wegen des geschilderten Gleichlaufs der Interessen lässt sich zumindest diese Wertung auch auf das Schlichtungsverfahren übertragen. Die drei Wochen können folglich als Maßstab dafür herangezogen werden, wann im Schlichtungsverfahren nicht mehr mit einem Vorgehen gegen die Kündigung gerechnet werden muss.⁵³ Bleibt der Lehrling drei Wochen lang untätig, obwohl er gegen die Kündigung vorgehen könnte, hat er sein Recht, dagegen vorzugehen in der Regel verwirkt. So kann dem beiderseitigen Interesse an einer raschen Klärung Rechnung getragen werden, ohne dabei die Konturen der einen oder anderen Vorschrift aufzuweichen.⁵⁴

In Abgrenzung zu der in § 4 KSchG geregelten Frist, hat diese „Verwirkungsfrist“ aber nicht den Charakter einer prozessualen Klageerhebungsfrist, nach deren Ablauf die zugrundeliegende Kündigung materiell rechtmäßig wird. Es besteht damit auch kein Erfordernis, die Ausnahmeregelung des § 5 KSchG wie beschrieben zu verbiegen. Dem Lehrling stünde aber die Möglichkeit offen, gegenüber dem Lehrlingsschiedsgericht darzulegen, dass keine Verwirkung eingetreten ist, wenn er die „Verwirkungsfrist“ unverschuldet versäumt hat.

Dieser Antrag müsste nicht mit einer zu diesem Zeitpunkt noch unzulässigen Kündigungsschutzklage verbunden werden. Das Schiedsgericht kann dann zunächst über die Annahme der Sache entscheiden und hierzu einen Spruch fällen, gegen den der Klageweg offensteht.⁵⁵

4. Verhandlung vor dem Lehrlingsschiedsgericht

Nach § 11 I 2 MuSchlO soll während des gesamten Verfahrens die gütliche Erledigung des Streites angestrebt werden. Das Lehrlingsschiedsgericht ist gem. § 11 II MuSchlO verpflichtet, die zum Verhandlungstermin beigebrachten Beweise zu erheben, soweit sie zur Klärung des Sachverhaltes erforderlich sind. Das Lehrlingsschiedsgericht kann Zeugen und Sachverständige laden, kann aber deren Erscheinen nicht erzwingen.⁵⁶ Dabei ist eine Beeidigung der Beteiligten, Zeugen oder Sachverständigen sowie die Entgegennahme von eidesstattlichen Versicherungen unzulässig (§ 11 III MuSchlO).

Die Verhandlung des Lehrlingsschiedsgerichts ist gem. § 9 I MuSchlO nicht öffentlich, wobei nach Abs. 2 der Vorsitzende Personen zur Verhandlung zulassen kann, wenn diese ein berechtigtes Interesse nachweisen.

Nach § 10 können die Parteien den Vorsitzenden oder die Beisitzer wegen Besorgnis der Befangenheit gem. § 42 ZPO ablehnen. Die Entscheidung hierüber fällt ohne Mitwirkung der betroffenen Person das Schiedsgericht.

Folgende Verfahrensgrundsätze spielen auch im Schiedsgerichtsverfahren eine besondere Rolle:

a) *Beschleunigungsgrundsatz.* Der in vielen Prozessordnungen bekannte Beschleunigungsgrundsatz (vgl. § 9 I ArbGG, § 272 ZPO, § 229 StPO, § 86 III, § 87 VwGO) gilt auch im Verfahren vor dem Lehrlingsschiedsgericht. So setzt nach § 7 I 1 MuSchlO der Vorsitzende den Termin für die mündliche Verhandlung zum frühestmöglichen Zeitpunkt fest. Dabei findet grundsätzlich nur eine einzige Sitzung statt (allerdings besteht die Möglichkeit der Vertagung bei Erfordernis einer weiteren Aufklärung nach § 12 MuSchlO). Zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung ist der Antragsgegner in der Ladung aufzufordern, etwaige gegen den Antrag zu erhebende Einwendungen und Beweismittel dem Vorsitzenden des Ausschusses über die Geschäftsstelle unverzüglich

51 *BVerfGE* 32, 305 (308 f.) = *NJW* 1972, 675; *BAGE* 61, 258 (272) = *NZA* 1990, 395; *BAG*, *NZA* 2011, 821 (822) = *NJW* 2011, 1833; *LAG Köln*, *Urt. v.* 21.5.2014 – 5 Sa 76/14, *BeckRS* 2014, 72138 Rn. 49; *LAG Mecklenburg-Vorpommern*, *Urt. v.* 30.8.2011 – 5 Sa 3/11, *BeckRS* 2011, 76986; *Zirwes*, *GewArch* 1995, 465 (468).

52 So auch *BAG*, *NZA* 1991, 671 (673) = *NJW* 1991, 2101 Ls.; *NZA* 1999, 934 (935); *Zirwes*, *GewArch* 1995, 465 (468).

53 *LAG Rheinland-Pfalz*, *Beschl. v.* 23.5.2007 – 6 Ta 133/07, *BeckRS* 2007, 46160; *GK-ArbGG/Mikosch*, § 111 Rn. 30; *Vofskühler in Düwell/Lipke*, *ArbGG*, § 111 Rn. 15; *Kreutzfeldt/Kramer*, *DB* 1995, 975 (976); *Fuhrrott/Gömöry*, *FA* 2012, 133 (136); *Ramrath*, *FA* 2000, 45 (48); *aA Vogelsang in Schaub*, *Arbeitsrechtshandbuch*, 15. Aufl. 2013, § 174 Rn. 99. Ganz streng *Sarge*, *DB* 1989, 879 (880), der eine „unverzügliche“ (§ 121 I BGB) Anrufung verlangt.

54 Einen dahingehenden Vertrauensschutz des Auszubildenden wird man trotz Überschreitung der 3-Wochenfrist beispielsweise dann nicht annehmen können, wenn der Lehrling schriftlich der Kündigung widersprochen, Einblick in die Personalunterlagen, zB Versäumnislisten verlangt und angekündigt hat, anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen zu wollen.

55 Vor dem Hintergrund obiger Ausführungen wird man der in Fn. 46 zitierten Anrufungsfrist von 5 Wochen (§ 5 III der VerFO der HwK zu Köln), obwohl großzügig bemessen, keine Präklusionswirkung zuerkennen, sondern sie lediglich als ein Indiz bei der Gesamtabwägung werten dürfen, ob Verwirkung anzunehmen ist.

56 *Greiner in Grunsky*, *ArbGG*, § 111 Rn. 16; *GK-ArbGG/Mikosch*, § 111 Rn. 22; *Zimmerling in Schuab/Weth*, *ArbGG*, § 111 Rn. 18; *Zimmermann in Natter/Gross*, *ArbGG*, § 111 Rn. 25; *Oetker*, *AuA* 1991, 267 (268).

schriftlich mitzuteilen, vgl. § 7 IV MuSchlO. Das Verfahren ist nach § 11 I 3 MuSchlO so schnell wie möglich durchzuführen.

b) *Grundsatz der Mündlichkeit.* Nach § 111 II 2 ArbGG (sowie § 11 I 1 MuSchlO) muss das Lehrlingsschiedsgericht den Parteien Gelegenheit geben, sich mündlich zur Sache einzulassen. Es reicht also nicht aus, dass in einem schriftlichen Vorverfahren gegenseitig Schriftsätze ausgetauscht werden.⁵⁷ Dennoch ist es möglich und in der Praxis üblich, durch Schriftsätze die mündliche Verhandlung vorzubereiten. In der Verhandlung kann dann auf den Schriftwechsel Bezug genommen werden. Ein Spruch kann auch ergehen, wenn sich eine oder beide Parteien nicht mündlich geäußert haben, andernfalls bestünde de facto eine Pflicht, sich mündlich zur Sache einzulassen. Nach § 111 II 2 ArbGG muss den Parteien aber lediglich eine Möglichkeit gegeben werden, sich mündlich zu äußern.⁵⁸

c) *Verfügungsgrundsatz.* Umstritten ist, ob das Lehrlingsschiedsgericht den streitigen Sachverhalt von Amts wegen ermitteln darf (Untersuchungsgrundsatz)⁵⁹ oder an den Vortrag der Parteien gebunden ist (Dispositionsmaxime). Vor dem Hintergrund, dass das Schiedsverfahren einer gütlichen Einigung der Parteien dient und diese sich gegen einen Schiedsspruch wehren können, ist davon auszugehen, dass das Schiedsgericht keine Ermittlungsbefugnisse hat, sondern an das Parteivorbringen gebunden ist.⁶⁰ Hiervon unberührt bleibt die nach der Verfahrensordnung vorgesehene Möglichkeit, Zeugen zu hören oder Beweismittel zu würdigen.

5. Niederschrift über die Verhandlung

Über die Verhandlung ist gem. § 19 I MuSchlO eine Niederschrift zu fertigen, die – in Anlehnung an § 160 ZPO – den Ort und Tag des Termins, den Namen des Vorsitzenden, der Beisitzer und der protokollführenden Person, die Bezeichnung des Verfahrens nach Beteiligten und Gegenstand, die Angabe der erschienenen Beteiligten, Bevollmächtigten und Beistände sowie die wesentlichen Angaben über Verlauf und Ergebnis des Termins zu enthalten hat.

Die Niederschrift ist nach § 19 II MuSchlO vom Vorsitzenden und von der protokollführenden Person zu unterzeichnen.

6. Abschluss der Verhandlung

§ 4 MuSchlO bestimmt, dass der Ausschuss beschlussfähig ist, wenn alle Mitglieder anwesend sind und dass Beschlüsse mit Stimmenmehrheit gefasst werden.

§ 13 MuSchlO sieht fünf Möglichkeiten vor, wie die Verhandlung vor dem Lehrlingsschiedsgericht abgeschlossen werden kann:

- a) gütliche Einigung (§ 14, Vergleich)
- b) Spruch des Schiedsgerichts (§ 15 I, Schiedsspruch)
- c) die Feststellung des Schiedsgerichts, dass weder eine Einigung noch ein Spruch möglich war (§ 16, Nichtzustandekommen eines Spruchs)
- d) Säumnisspruch (§ 17, Nichterscheinen eines Beteiligten)
- e) Rücknahme des Antrags, die vom Schiedsgericht festzustellen ist.

a) *Vergleich.* Nach § 111 II 7 iVm § 107 ArbGG können vor dem Lehrlingsschiedsgericht Vergleiche geschlossen werden. Es ist geradezu Sinn und Zweck eines Schlichtungsverfahrens, eine gütliche Einigung zu erzielen, vgl. § 11 I 2 MuSchlO.⁶¹ Je nach Rechtslage erfordert dies auf beiden Seiten ein mehr oder weniger intensives Entgegenkommen. Um die Akzeptanz auf Seiten der widerstreitenden Parteien zu erhöhen, setzen viele Schiedsgerichte auf Techniken aus dem Bereich der Me-

diation. So sollen die Kontrahenten im Dialog selbst herausfinden, welche die für sie passende Lösung ist. Nicht zuletzt bleibt so den Beteiligten ein Gesichtsverlust erspart – das beiderseitige Entgegenkommen bedeutet ja auch, dass der jeweilige Gegner die Rechtsposition der anderen Seite zumindest teilweise anerkannt hat.

Ein Vergleich vor dem Schiedsgericht ist ein Prozessvergleich, er hat deshalb sowohl materielle als auch prozessuale Folgen. Er regelt vertraglich, was die Parteien durch Unterstützung durch das Schiedsgericht ausgehandelt haben und beendet das Schiedsverfahren. Ein vor dem Schiedsgericht geschlossener Vergleich ist nach § 14 I MuSchlO zu protokollieren (§ 19 MuSchlO) und von den Beteiligten noch vor Ort zu unterzeichnen. Das Schriftformerfordernis ergibt sich aus § 111 II 7 iVm § 107 ArbGG. Er kann entweder widerruflich oder unwiderruflich geschlossen werden. Ein unwiderruflicher Vergleich wird sofort wirksam, der widerrufliche Vergleich erst, wenn er nicht innerhalb einer im Vergleich festzulegenden Frist widerrufen worden ist. Widerruft eine Partei den Vergleich, fällt das Lehrlingsschiedsgericht einen Spruch, falls nicht die Anberaumung eines neuen Verhandlungstermins opportun sein sollte.

b) *Schiedsspruch.* Neben dem Vergleich kann das Verfahren nach § 15 MuSchlO auch durch einen Spruch des Lehrlingsschiedsgerichts beendet werden. Dieser hat sich dabei an den Interessen und Verhandlungspositionen der Parteien zu orientieren, die im Verlaufe des Verfahrens zu Tage getreten sind. Insbesondere lässt er sich aber natürlich auch von seiner rechtlichen Bewertung der streitigen Angelegenheit leiten. Der Schiedsspruch erfolgt mit Stimmenmehrheit des Schiedsgerichts, nachdem in Abwesenheit der Beteiligten beraten wurde. Ohne Unterschrift des Vorsitzenden ist der Schiedsspruch ungültig.⁶² Der Spruch ist gem. § 19 MuSchlO zu protokollieren. Die Verkündung des Spruches findet nach § 15 III MuSchlO in unmittelbarem Anschluss an die mündliche Verhandlung statt. Dabei soll auch der wesentliche Inhalt der Entscheidungsgründe mitgeteilt werden.

In der Praxis wird der Vergleich gegenüber dem Spruch bevorzugt. Das liegt in erster Linie daran, dass der Spruch erst von beiden Seiten anerkannt werden muss, bevor er in Rechtskraft erwächst und aus ihm vollstreckt werden kann. Damit hat der Spruch eher den Charakter eines Vergleichsvorschlages als den einer gerichtlichen Entscheidung.⁶³ Die Parteien werden eher geneigt sein, einen Vergleich anzunehmen, den sie selbst ausgehandelt haben, als einen solchen, den das Lehrlingsschiedsgericht bestimmt hat.

c) *Nichtzustandekommen eines Spruchs.* Das Lehrlingsschiedsgericht kann ferner feststellen, dass es nicht über die Angelegenheit entscheiden kann, etwa wenn sich die vorgebragene Sachverhaltsdarstellungen widersprechen und es an Beweismitteln oder Zeugen fehlt. Auch im Falle einer Patt-situation (s. o. 2) stellt das Lehrlingsschiedsgericht fest, dass

57 Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 24.

58 Hauck in Hauck/Helml/Biebl, ArbGG, § 111 Rn. 7; Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 111 Rn. 29; Voßkuhler in Düwelling/Lipke, ArbGG, § 111 Rn. 23; Oetker, AuA 1991, 267 (268).

59 So Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 15; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 22; Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 111 Rn. 33; Oetker, AuA 1991, 267 (268).

60 So auch Zimmerling in Schwab/Weth, ArbGG, § 111 Rn. 18; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 24.

61 Ausführlich zum Vergleich in einer Güteverhandlung Bauer in FS 50 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz, 1999, 621 (628 ff.).

62 BAG, NZA 1999, 265; Honig/Knörr, HwO, § 67 Rn. 12.

63 Oetker, AuA 1991, 267 (267); Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 28.

es über die Sache nicht entscheiden kann. Kommt im Lehrlingsschiedsgericht keine Entscheidung zu Stande, sind die Beteiligten gem. § 16 MuSchlO durch mündliche Verkündung davon zu unterrichten. Den Beteiligten ist eine Niederschrift (s. o. 5) zusammen mit einer Rechtsmittelbelehrung durch Postzustellungsurkunde oder Einwurfeinschreiben zuzustellen.

Dann steht den Parteien der Weg zu den Arbeitsgerichten sofort offen, ohne dass sie an die Frist des § 111 II 3 ArbGG gebunden sind.⁶⁴ Denn die dort festgelegte Zweiwochenfrist gilt ausdrücklich nur, wenn zuvor ein Spruch ergangen ist. Für die in der Praxis besonders wichtigen Kündigungsschutzstreitigkeiten ist dann allerdings die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG für das gerichtliche Verfahren zu beachten. Sofern diese durch das begonnene Schlichtungsverfahren unverschuldete versäumt worden ist, steht dem Lehrling noch gem. § 5 KSchG die Möglichkeit offen, die Kündigungsschutzklage mit einem Klagezulassungsantrag zu verbinden.

d) *Säumnisspruch*. Ein Versäumnisurteil, wie es im gewöhnlichen Prozess nach § 330 ZPO ergeht, kann es im Verfahren vor dem Lehrlingsschiedsgericht nicht geben. Erscheint eine Partei im Termin zur mündlichen Verhandlung nicht und lässt sich auch nicht vertreten (Säumnis), obwohl sie fristgerecht geladen und über die Folgen des Nichterscheinens belehrt wurde (vgl. § 17 III MuSchlO), kann das Schiedsgericht entweder nach Lage der Akten einen Spruch fällen oder feststellen, dass es wegen unzureichender Informationen nicht in der Lage ist, einen Spruch zu fällen.

Nach § 17 I MuSchlO ist bei Nichterscheinen der antragstellenden Partei auf Antrag des Antragsgegners ein Versäumnisspruch dahingehend zu erlassen, dass die antragstellende Partei mit dem Antragsbegehren abgewiesen wird. Nach Abs. 2 ist bei Säumnis des Antragsgegners dem Antragsbegehren auf Antrag der antragstellenden Partei stattzugeben, sofern die Begründung den Antrag rechtfertigt.

Der Spruch gegen eine nicht erschienene Partei erwächst aber, wie geschildert, nicht in Rechtskraft, ohne dass die Partei den Spruch anerkennt (s. o. unter b).

e) *Rücknahme des Antrags*. Dem Antragsteller bleibt es unbenommen, bis zum Abschluss des Schiedsverfahrens seinen Antrag zurückzunehmen. Nach § 13 Buchst. e MuSchlO muss das Lehrlingsschiedsgericht die Rücknahme des Antrags formell feststellen. Die festgestellte Rücknahme führt zum Abschluss der Verhandlung.

f) *Anerkenntnis*. Neben den in § 13 MuSchlO genannten Möglichkeiten des Verfahrensabschlusses gibt es auch einen Abschluss durch Anerkenntnis.⁶⁵ Hierbei handelt es sich um eine Prozessklärung, bei der der Antragsgegner den Anspruch des Antragstellers als bestehend anerkennt – unabhängig von der tatsächlichen materiell-rechtlichen Lage. Wenn der Antragsgegner das Anerkenntnis abgibt (welche als Prozesshandlung bedingungslos und unwiderruflich erklärt werden muss) und die Gegenpartei dieses Anerkenntnis vollumfänglich annimmt, erklärt das Lehrlingsschiedsgericht den Rechtstreit per Beschluss für erledigt.

7. Kosten

Nach § 18 I MuSchlO trägt die Innung die durch die Tätigkeit des Ausschusses entstehenden Kosten. Sie kann wiederum den beteiligten Auszubildenden nach ihrer Gebührenordnung (vgl. § 73 II HwO) in Anspruch nehmen. Es ist grundsätzlich auch möglich, dass die Verfahrensordnung des Lehrlingsschiedsgerichts Gebühren für das Schlichtungsverfahren

festsetzen kann. Bei fehlender Gebührenfestsetzung ist das Verfahren für die streitenden Parteien gebührenfrei.⁶⁶ Üblich ist, dass die Parteien einen geringen Beitrag bezahlen, aus dem vor allem eine Aufwandsentschädigung an die Beisitzern bezahlt wird. Die eigentlich durch das gesamte Verfahren anfallenden Kosten können dadurch nicht gedeckt werden.

Nach § 18 II MuSchlO trägt jeder Beteiligte die ihm durch das Verfahren entstandenen Kosten selbst. Will sich eine Partei durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen, was gem. § 8 MuSchlO möglich ist, trägt sie auch die Kosten dessen Beauftragung nach dem RVG.⁶⁷ Zeugen und Sachverständige sind von dem Beteiligten zu entschädigen, der sie zum Beweis seiner Behauptungen angeboten hat.

Theoretisch kann sowohl in den Verfahrensordnungen als auch in individuellen Absprachen zwischen den Parteien geregelt werden, dass die Kosten entsprechend dem Ausgang des Verfahrens verteilt werden. So sieht § 18 III MuSchlO vor, dass das Lehrlingsschiedsgericht durch Spruch ausnahmsweise eine Kostenentscheidung fallen kann, wenn die Regelung des Abs. 2 zu unbilligen Härten führen würde. Derlei Regelungen bergen aber Schwierigkeiten, weil oft genug keine klare Quote des Unterliegens und Obsiegens gebildet werden kann. Zudem stehen sie in gewissem Widerspruch zum Zweck des Schlichtungsverfahrens, dass beide Parteien aufeinander zugehen sollen. Dieses Ziel wird womöglich gefährdet, wenn die entgegenkommende Partei auch noch Sorge haben muss, mit den Anwaltskosten der anderen Partei belastet zu werden.

Prozesskostenhilfe kann für das Schlichtungsverfahren nicht gewährt werden, weil diese nur für gerichtliche Auseinandersetzungen vorgesehen ist.⁶⁸

V. Rechtsfolgen eines Schiedsspruchs

Die Wirkung eines Schiedsspruchs ist abhängig von der Reaktion der Parteien: Wenn beide Seiten den Schiedsspruch anerkennen, endet das Streitige Verfahren. Erkennt eine Seite den Schiedsspruch nicht an, muss er hiergegen Klage vor dem ArbG erheben (s. u. 1). Aus wirksamen Schiedssprüchen kann die Zwangsvollstreckung betrieben werden (s. u. 2).

1. Anerkennung eines Schiedsspruchs und Klagefrist

Der Schiedsspruch soll nach § 15 IV MuSchlO innerhalb einer Woche nach Verkündung ausgefertigt werden. Die vom Vorsitzenden unterzeichnete Ausfertigung ist den Beteiligten mit Begründung und Rechtsmittelbelehrung unverzüglich zuzustellen. Wenn dem Beschluss keine Rechtsmittelbelehrung beigefügt ist, gilt die Jahresfrist des § 9 V 4 ArbGG.⁶⁹

64 LAG Nürnberg, BB 1976, 1076 (1076 f.); Honig/Knörr, HwO, § 67 Rn. 10; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 28.

65 So explizit in § 13 Buchst. f der Verfahrensordnung der HwK zu Köln aufgeführt. Das Anerkenntnis des Spruches wird auch in § 111 II 3 und 6 ArbGG erwähnt.

66 Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 29; Prütting in GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, § 111 Rn. 66; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 43.

67 § 2 II 1 RVG in Verbindung mit VV der Anlage 1; näher dazu Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 28; Voßkuhler in Düwell/Lipke, ArbGG, § 111 Rn. 29; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 44; Hergenroder, AGS 2007, 161

68 Friedrich in Bader/Creutzfeldt/Friedrich, ArbGG, § 111 Rn. 7; Friedrich/Reinfelder in Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, § 111 Rn. 9; Voßkuhler in Düwell/Lipke, ArbGG, § 111 Rn. 26; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 45; Oetker, AuA 1991, 267 (269).

69 So explizit für die Beschlüsse des Lehrlingsschiedsgerichts BAGE 90, 24 (26) = NZA 1999, 434; BAG, NZA 1999, 265 (265) = NJW 1999, 1205; Urt. v. 17.6.1998 – 2 AZR 741/97, BeckRS 1998, 13916.

Die Zustellung kann unterbleiben, wenn die Beteiligten im Verhandlungs- oder Verkündungstermin unter ausdrücklicher Anerkennung der Entscheidung darauf verzichten. Der Verzicht ist im Protokoll (§ 19 MuSchlO) aufzunehmen.

Nach § 20 I MuSchlO wird ein vom Ausschuss gefällter Spruch nur wirksam, wenn er innerhalb einer Woche nach Zustellung anerkannt wird. Die Anerkennung des Spruches kann auch im Verhandlungstermin schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle der Innung erklärt werden. Die Anerkennung muss ausdrücklich, bedingungsfrei und unwiderruflich erfolgen. Konkludente Anerkennung reicht nicht aus.⁷⁰ Die Geschäftsstelle hat die Beteiligten unverzüglich davon zu unterrichten, ob der Spruch anerkannt wurde (vgl. § 20 II 1 MuSchlO).

Bei Nichtanerkennung des Schiedsspruchs durch eine Verfahrenspartei sind die Beteiligten gem. § 111 II 4 iVm § 9 V ArbGG sowie gem. § 20 II 2 MuSchlO darüber zu belehren, dass eine Klage beim zuständigen *ArbG* nur binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch zulässig ist.⁷¹

Nach Zustellung des Spruches sind also zwei Fristen zu beachten, die parallel zu laufen beginnen (eine Woche für die Anerkennung des Schiedsspruchs und zwei Wochen für die Klageerhebung).

Haben beide Parteien den Schiedsspruch ohne Vorbehalte anerkannt, besitzt er nach § 20 III MuSchlO die materielle Rechtskraft eines Urteils. Hat nur eine Partei den Spruch nicht anerkannt und ist keine Klage erhoben worden, hat dies keine materiellen Rechtsfolgen, führt aber dazu, dass die Sache nicht mehr vor einem Gericht geltend gemacht werden kann. In einer anderen Streitigkeit kann die Frage aber als Vorfrage durchaus zum Gegenstand gemacht werden.⁷²

2. Zwangsvollstreckung

Aus den vor dem Lehrlingsschiedsgericht geschlossenen Vergleichen, die von beiden Beteiligten anerkannt sind, sowie aus den Schiedssprüchen findet gem. § 111 II 6 ArbGG sowie § 21 MuSchlO die Zwangsvollstreckung nach Maßgabe der §§ 107, 109 ArbGG statt, wenn der Vergleich oder der Spruch vom *ArbG*, das für die Geltendmachung des An-

spruchs zuständig wäre, für vollstreckbar erklärt worden ist.⁷³ Wegen seiner prozessualen Wirkung kann in der Angelegenheit das *ArbG* nicht mehr angerufen werden.

VI. Fazit und praktische Empfehlung

Das Schlichtungsverfahren gibt den Parteien die Möglichkeit, ihre Streitigkeiten so beizulegen, dass sie die Ausbildung des Lehrlings fortsetzen können. Dank der Verhandlungen vor den Lehrlingsschiedsgerichten der Innungen können jährlich bundesweit eine Fülle von Streitigkeiten zwischen Lehrling und Ausbildungsbetrieb einvernehmlich gelöst werden. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird dadurch stark entlastet. Das Lehrlingsschiedsverfahren hat sich über die Jahrzehnte bewährt und als äußerst sinnvoll erwiesen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung weiter zu den noch offenen Fragen, insbesondere um die Frist zur Anrufung des Lehrlingsschiedsgerichts, positionieren wird.

Auf Grund der Erfahrungen aus der Praxis werden folgende Empfehlungen an Lehrlinge, die sich gegen eine Kündigung wehren möchten und deren Anwälte gegeben: Unverzüglich nach der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildungsbetrieb sollte bei der Kreishandwerkerschaft nachgefragt werden, ob ein Lehrlingsschiedsgericht eingerichtet wurde. Auskunft kann diejenige Kreishandwerkerschaft geben, die als Mitglied die Innung führt, die örtlich und fachlich für den Ausbildungsbetrieb zuständig wäre. Gleichzeitig mit dem Antrag beim Lehrlingsschiedsgericht sollte auch Klage beim zuständigen *ArbG* eingereicht werden. Das Verfahren wird dann solange ausgesetzt, bis das Schlichtungsverfahren abgeschlossen ist. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass die Klage später verfristet sein könnte, wenn sich herausstellt, dass es in dem betreffenden Bezirk gar kein Lehrlingsschiedsgericht für Lehrlingsstreitigkeiten gibt. Zudem entgeht der Lehrling so auch dem Risiko, dass die Anrufung des Schiedsgerichts verwirkt sein könnte. Wenn eine Klage gegen eine Kündigung anhängig ist, wird man nicht ohne weiteres nach drei Wochen annehmen können, dass der Lehrling nicht mehr gegen die Kündigung vorgehen wollen. ■

70 Greiner in Grunsky, ArbGG, § 111 Rn. 23; Gross in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, HaKo-ArbR, § 111 Rn. 8; Hauck in Hauck/Helm/Biebl, ArbGG, § 111 Rn. 9; Kalb in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, § 111 Rn. 24; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 25; Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 111 Rn. 45. Nach anderer Ansicht ist eine Anerkennung durch konkludentes Handeln, zB durch Erfüllung, ebenfalls möglich, so Zimmerling in Schwab/Weth, ArbGG, § 111 Rn. 20 Fn. 3 unter Verweis auf Dersch/Volkmar, § 111 ArbGG Rn. 3.

71 Ramrath (FA 2000, 45 [46]) weist zu Recht darauf hin, dass es für die vor dem Schiedsverfahren obsiegende Partei im Falle einer Nichtanerkennung des Schlichtungspruchs durch die unterlegene Partei „über-raschend“ sein kann, zur Durchsetzung ihrer Rechte fristgerecht Klage vor dem *ArbG* erheben zu müssen.

72 BAGE 94, 66 = NZA 2001, 214 (214f.); LAG Frankfurt a. M., BB 1977, 1507; Gross in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, HaKo-ArbR, § 111 ArbGG Rn. 9; GK-ArbGG/Mikosch, § 111 Rn. 10; Zimmermann in Natter/Gross, ArbGG, § 111 Rn. 7; Lepke, DB 1991, 2034 (2036); Ramrath, FA 2000, 45 (47).

73 Zimmerling in Schwab/Weth, ArbGG, § 111 Rn. 25.