

Einleitung

Das Beschlußverfahren ist geregelt im Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953¹. Diese Regelung dient zwei unabhängigen Gerichtszweigen als Verfahrensordnung, den Arbeitsgerichten in den Fällen des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972² und des Mitbestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976³ sowie den Verwaltungsgerichten in den Fällen des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974⁴.

Gegenüber dem gleichfalls im Arbeitsgerichtsgesetz geregelten Urteilsverfahren nimmt das Beschlußverfahren eine nicht geringe Eigenständigkeit ein. Für einen großen Bereich von Verfahrensfragen wird zwar auf die Vorschriften des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens verwiesen. Eine vergleichende Untersuchung der dem Beschlußverfahren eigentümlichen Regelungen mit den in bezug genommenen Vorschriften des Urteilsverfahrens läßt jedoch eine Vielzahl nicht geregelter Probleme sichtbar werden⁵.

Unvollständig geregelt sind bereits die Voraussetzungen, die an die Einleitung des Verfahrens zu stellen sind. Für die Eröffnung des Beschlußverfahrens wird zwar ein Antrag vorgeschrieben. Die gesetzlichen Bestimmungen lassen aber offen, wer zur Antragsstellung berechtigt sein soll. Nicht beantwortet wird auch die Frage, wer außer dem Antragsteller befugt ist, im einzelnen Fall am Verfahren teilzunehmen. Unvollkommen geregelt ist ferner der Geltungsbereich der das Beschlußverfahren bestimmenden Verfahrensgrundsätze. Insbesondere fehlen Vorschriften darüber, inwieweit die Beteiligten über den Verfahrensgegenstand verfügen dürfen, ob der Antragsteller den Verfahrensgegenstand allein bestimmen, ob er ihn ändern kann und ob die Beteiligten durch Erklärung, das Verfahren habe sich erledigt, oder durch Vergleich, durch Anerkenntnis oder Verzicht das Verfahren beenden können.

In den Vorschriften über das Beschlußverfahren fehlt ferner eine Vorschrift, die bestimmt, wer für die Beschaffung der Entscheidungsgrundlagen verantwortlich ist. Einer Klärung bedarf, ob der Grund-

¹ BGBl. I, S. 1267 ff.

² BGBl. I, S. 13 ff.

³ BGBl. I, S. 1153 ff.

⁴ BGBl. I, S. 693 ff.

⁵ Vgl. Müller, Beschlußverfahren, S. 24.

satz der Mündlichkeit wie im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren ein schriftliches Verfahren ausschließt und wie weit der Grundsatz der Öffentlichkeit reicht. Schließlich ist die Frage aufzuwerfen, ob die in den Vorschriften der §§ 80 ff. ArbGG für die Aufklärung des Sachverhalts vorgesehenen Möglichkeiten abschließend geregelt sind oder ob darüber hinaus weitere Aufklärungsmittel wie etwa die — nicht erwähnte — Vernehmung von Beteiligten zulässig sind.

Rechtsprechung und Lehre haben sich bemüht, die aufgezeigten Lücken zu schließen. Dabei begnügte sich das Schrifttum weitgehend mit der Darstellung einzelner Problembereiche. In gleicher Weise konnte die am Fall orientierte Rechtsprechung auch nur zur Klärung von Einzelfragen beitragen.

In der vorliegenden Schrift sollen demgegenüber die im Beschlußverfahren auftretenden Probleme im Zusammenhang behandelt werden. Hierfür wird es erforderlich sein, die Funktion des Beschlußverfahrens im Arbeitsrecht und das Verfahrensmodell, das der Gesetzgeber dem Beschlußverfahren zugrunde gelegt hat, zu ermitteln, da nur durch die Kenntnis der Aufgabenstellung der Gerichte und des vom Gesetzgeber bestimmten Verfahrensmodells eine dogmatisch begründete Antwort auf die einzelnen offenen Fragen gefunden werden kann.

Mit einer systematischen Klärung der im Beschlußverfahren ungeklärten Fragen soll einem rechtsstaatlichen Anliegen entsprochen werden. Eine Verfahrensordnung ohne feste Regeln birgt die Möglichkeit unrichtiger Entscheidungen in sich. Ohne eine Verfestigung der im Beschlußverfahren geltenden Grundsätze besteht darüber hinaus die Gefahr, daß Arbeitsgerichte und Verwaltungsgerichte, die unabhängig voneinander dieselbe Verfahrensordnung anzuwenden haben, über gleiche rechtliche Fragen unterschiedlich urteilen und dadurch eine Rechtsungleichheit bewirken.

Der Auseinandersetzung mit der Verfahrensordnung in Betriebsverfassungssachen kommt schließlich deshalb besondere Bedeutung zu, weil Fragen der Betriebsverfassung durch das 1972 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz an Bedeutung gewonnen und zur erheblichen Belastung der Arbeitsgerichte beigetragen haben⁶.

Für die Darstellung des Beschlußverfahrens werden im folgenden neben den verfahrensrechtlichen Bestimmungen allein die einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes herangezogen. Die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes können wegen ihrer Besonderheiten gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz nicht ohne

⁶ Vgl. Dütz, ArbuR 1973, S. 353; Lepke, DB 1977, S. 629, und die dort angeführten Zahlen über das Ansteigen anhängiger Rechtsbeschwerden beim Bundesarbeitsgericht.

weiteres mit berücksichtigt werden. Gesondert konnte aber auf die Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes nicht eingegangen werden, da dies den Rahmen dieser Schrift überschritten hätte.

Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes wurden als materielle Grundlage für die Darstellung des Beschlußverfahrens gewählt, weil der Vorläufer zum heutigen Betriebsverfassungsgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1952, und das Arbeitsgerichtsgesetz unmittelbar nacheinander in Kraft getreten⁷ und im Gesetzgebungsverfahren aufeinander abgestimmt worden waren⁸. Eine Orientierung an den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes erleichtert daher das Verständnis für die im Beschlußverfahren auftretenden Probleme.

⁷ Das Betriebsverfassungsgesetz trat am 11. Oktober 1952, das Arbeitsgerichtsgesetz am 3. September 1953 in Kraft.

⁸ Vgl. die Wortgleichheit von § 82 BetrVG 1952 und § 2 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 und 3 ArbGG.