

andere Fristen — z. B. die Einspruchsfrist gegen eine Kündigung — versäumt werden. Deshalb muß eine solche Feststellung nachprüfbar sein — ähnlich wie dies für das arbeitsrechtliche Verfahren vor den Gerichten geregelt ist. Stellt das Gericht fest, daß die Klage (Einspruch) begründet ist, dann verhandelt es zur Sache. Eine Verweisung kommt nicht in Betracht, da die Konfliktkommission vorher angerufen worden war und der Abschluß des Verfahrens nur unnötig verzögert würde.

Beziehung von Unterlagen der Konfliktkommissionen

Wird gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission Einspruch eingelegt, so hat das Gericht die vollständigen Unterlagen der Konfliktkommission beizuziehen (Ziff. 4 des Beschlusses). Nur so kann es sich die notwendige Kenntnis über den bisherigen Inhalt und Verlauf des Verfahrens verschaffen und die notwendigen Anordnungen zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung treffen. In der Regel lassen sich die Gerichte nur das Beratungsprotokoll und den Beschluß schicken, manchmal auch nur eines von beiden. Das reicht jedoch nicht aus. Um feststellen zu können, in welchem Umfang der Streitfall vor der Konfliktkommission erörtert worden ist, muß auch der an die Konfliktkommission gerichtete Antrag vorliegen. Auch in der Beratung verwendete schriftliche Unterlagen, z. B. Rechnungen, Gutachten, Stellungnahmen der Betriebe oder staatlicher Organe, sollten beigezogen werden. Das ermöglicht den Gerichten, die Grundlagen der Entscheidung der Konfliktkommission zu erkennen und Beweiserhebungen gezielt und umfassend vorzunehmen.

Einbeziehung von Mitgliedern der Konfliktkommission in die gerichtliche Verhandlung

Ebenso wie die Beziehung der vollständigen Unterlagen ist auch die Mitwirkung der Mitglieder der Konfliktkommission in der gerichtlichen Verhandlung ein wichtiges Erfordernis des Zusammenwirkens der Gerichte mit den Konfliktkommissionen; denn nur so können die betrieblichen Erfahrungen und das Wissen der Mitglieder der Konfliktkommissionen bei der sachkundigen Entscheidung verwertet und eine hohe Wirksamkeit des arbeitsrechtlichen Verfahrens erreicht werden.

Die Einbeziehung von Konfliktkommissions-Mitgliedern in die mündliche Verhandlung ist gegenwärtig noch nicht befriedigend. Einige Gerichte laden sie — unabhängig vom Sachverhalt und der Bedeutung des Verfahrens — zu jeder Verhandlung, andere nur in Ausnahmefällen. Wenn auch die Mitglieder der Konfliktkommission von sich aus an jeder Verhandlung teilnehmen können, so sollte doch auf eine Teilnahme vor allem dann hingewirkt werden, wenn die Mitglieder durch die Erläuterung bestimmter betrieblicher Belange zur Entscheidung des Streitfalls beitragen können oder wenn das Verfahren von beispielgebender Bedeutung ist (Ziff. 20 des Beschlusses). Auch hier gilt der Grundsatz, daß Aufwand und Ergebnis im richtigen Verhältnis stehen müssen.

Die Gerichte sollten ferner beachten, daß es in der mündlichen Verhandlung nicht zweckmäßig ist, die Mitglieder der Konfliktkommissionen über Rechtsauffassungen zu belehren, die mit der Entscheidung selbst nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehen, oder sie gar zu veranlassen, zu festgestellten Verfahrensmängeln Stellung zu nehmen. Das sollte — soweit es erforderlich ist — außerhalb der Verhandlung geschehen. Die Mitglieder sollten sich in der Verhandlung vor allem zu den weiteren Auswirkungen des Verfahrens auf das betriebliche Geschehen und zu den

Ursachen des Konflikts äußern. Es ist die Aufgabe der Senate für Arbeitsrechtssachen und der Direktoren der Kreisgerichte, auf eine einheitliche Praxis im Sinne der Ziff. 23 des Plenarbeschlusses hinzuwirken.

Zur direkten Anrufung des Gerichts ohne Beratung vor der Konfliktkommission

Der rechtlichen Stellung der Konfliktkommission entspricht es, daß grundsätzlich jeder Arbeitsstreitfall zunächst von ihr beraten und entschieden wird, bevor das Gericht angerufen werden kann (Ziff. 43 Abs. 2 KK-Richtlinie). Trotzdem gibt es Fälle, in denen das Gericht tätig werden muß oder tätig werden kann, ohne daß vorher die Konfliktkommission angerufen wurde. Diese Fälle ergeben sich einmal aus der in der KK-Richtlinie geregelten Aufgabenstellung und zum anderen aus der Erwägung, daß den am Streitfall Beteiligten die Durchsetzung ihrer Rechte nicht in einer Weise erschwert werden darf, die mit den Prinzipien unseres Rechts nicht übereinstimmt.

Deshalb werden in Ziff. 8 des Beschlusses diejenigen Fälle zusammengefaßt, in denen die Behandlung des Streits vor einer Konfliktkommission überhaupt nicht in Frage kommt. Soweit es sich um die Fälle handelt, in denen ein Betrieb Forderungen gegen einen in Haft befindlichen Werk tätigen geltend macht bzw. in denen die Mehrheit der Konfliktkommissions-Mitglieder die Beratung und Entscheidung des Arbeitsstreitfalls wegen ihres persönlichen Interesses am Ausgang des Prozesses ablehnt, ist diese Auffassung bereits in der Rechtsprechung des Senats für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts zum Ausdruck gebracht worden.

In den Fällen, in denen Erben des Werk tätigen Ansprüche aus dessen Arbeitsverhältnis oder Hinterbliebene Forderungen aus § 98 Abs. 2 GBA gegen den Betrieb geltend machen oder Gläubiger des Werk tätigen den Betrieb als Drittschuldner in Anspruch nehmen, ergibt sich die Berechtigung der unmittelbaren Anrufung des Gerichts daraus, daß keine direkten Beziehungen der Antragsteller zum Betrieb bestehen, so daß in der Regel die sich aus Ziff. 13 Buchst. c und Ziff. 16 der KK-Richtlinie ergebenden Aufgaben von den Konfliktkommissionen gar nicht verwirklicht werden können. Diese Verfahren würden einerseits die Konfliktkommission nur belasten und zum anderen den Anspruchsberechtigten die Durchsetzung ihrer Ansprüche erschweren.

Anders liegen die Dinge, wenn die Konfliktkommission aus wichtigen Gründen an einer alsbaldigen Entscheidung gehindert ist. Solche Hinderungsgründe können z. B. gegeben sein, wenn die Mehrzahl der Mitglieder der Konfliktkommission infolge Urlaubs, Dienstreisen, Krankheit oder anderer Umstände abwesend ist und eine Beratung deshalb nicht durchgeführt werden kann. Da im Interesse der Rechtssicherheit und der Erhaltung einer gesunden Arbeitsatmosphäre die schnelle Entscheidung des Konfliktsfalls notwendig ist, kann eine Verzögerung über sechs Wochen hinaus nicht zugelassen werden.

Von den unter Ziff. 8 des Plenarbeschlusses erfaßten Fällen sind jedoch diejenigen zu unterscheiden, die in Ziff. 9 geregelt sind: Hier ist eine Beratung vor der Konfliktkommission durchaus möglich und generell auch geboten. Trotzdem kann es aber im Einzelfall Gesichtspunkte geben, aus denen heraus das Gericht ohne vorherige Entscheidung der Konfliktkommission tätig wird. Das Gericht muß jedoch sorgfältig prüfen, ob ausreichende Gründe vorliegen, die einen Verzicht