

Es ist jedoch zu beachten, daß eine Arbeitsrechtssache nicht mit einer anderen Sache verbunden werden darf, weil Arbeitsrechtssachen nur von den Kammern und Senaten für Arbeitsrecht verhandelt werden können (§§ 142 Abs. 2 Buchst. c, 148 Abs. 1 GBA). Ist dagegen das Verfahren vor der Kammer für Arbeitsrecht anhängig, so kann z. B. ein zivilrechtlicher Anspruch mit der Arbeitsrechtsstreitigkeit verbunden werden.

Nach § 34 Ziff. 2 ZPO kann der Vorsitzende anordnen, daß über mehrere in einer Klage geltend gemachte Ansprüche in getrennten Verfahren verhandelt und entschieden werden soll. Das gilt jedoch nicht für die mit dem Scheidungs- oder Ehenichtigkeitsverfahren gleichzeitig durchzuführenden Verfahren über das elterliche Erziehungsrecht, den Unterhalt der minderjährigen Kinder und den von einem Ehegatten für die Zeit nach Beendigung der Ehe beantragten Unterhalt, da sich die gleichzeitige Verhandlung und Entscheidung dieser Ansprüche aus §§ 25 Abs. 1, 29 Abs. 3 FGB ergibt. Dagegen ist aber eine Trennung der nach § 13 Abs. 2 ZPO auf Antrag der Prozeßparteien verbundenen Verfahren möglich, wenn sich das e. B. wegen der Kompliziertheit des Verfahrens für einzelne Komplexe als zweckmäßig erweisen sollte und die Verhandlung getrennter Verfahren den Interessen der Prozeßparteien und ihrer Kinder auf schnellere Entscheidung über die in § 13 Abs. 1 ZPO genannten Ansprüche entspricht.

#### Einbeziehung einer weiteren Prozeßpartei

Der komplexen Regelung und Bereinigung des Rechtsstreits dient auch die Einbeziehung einer weiteren Prozeßpartei in das Verfahren. Die Einbeziehung kommt dann in Betracht, wenn sich für eine Prozeßpartei bei einem für sie ungünstigen Ausgang des Verfahrens Ansprüche gegen einen anderen ergeben können und es zweckmäßig ist, über die Rechtsbeziehungen zwischen der Prozeßpartei und dem anderen im gleichen Verfahren zu entscheiden (§ 35 Abs. 1 ZPO).

Die Einbeziehung geschieht auf Antrag der Prozeßpartei oder des Dritten; über den Antrag hat das Gericht durch Beschluß zu entscheiden. Mit der Rechtskraft des Beschlusses wird der Dritte als Prozeßpartei — also je nach dem Zweck der Einbeziehung als Kläger oder als Verklagter — in das Verfahren einbezogen. Damit kann die Entscheidung, soweit ein entsprechender Antrag vorliegt, für oder gegen den Einbezogenen ergehen, so daß es solcher Einrichtungen des früheren Prozeßrechts wie der Streitverkündung und der Nebenintervention nicht mehr bedarf.

Die Einbeziehung eines anderen Mannes in das Verfahren zur Feststellung der Vaterschaft auf Antrag des Klägers in den Fällen, in denen für die Vaterschaft des anderen Mannes Anhaltspunkte bestehen (§ 35 Abs. 2 ZPO), entspricht der bisherigen Regelung in § 28 Abs. 2 FVerfO, die sich bewährt hat.

#### Bestellung eines Prozeßbeauftragten

Zur Sicherung der Rechte der Verfahrensbeteiligten und zur Gewährleistung eines reibungslosen Verfahrensablaufs ist für bestimmte Prozeßsituationen die Bestellung eines Prozeßbeauftragten vorgesehen, die durch Beschluß des Gerichts geschieht (§ 36 ZPO).

Ein nicht volljähriger oder handlungsunfähiger Bürger muß im Verfahren durch seinen gesetzlichen Vertreter (Erziehungsberechtigten oder Vormund) vertreten werden (§ 9 Abs. 2 ZPO). Ist ein gesetzlicher Vertreter für den minderjährigen oder handlungsunfähigen Verklagten nicht vorhanden, z. B. ein Vormund noch nicht besteht, so muß das Gericht einen Prozeßbeauftragten bestellen, wenn der Schutz der Rechte des Klägers die alsbaldige Durchführung des Verfahrens erfordert, also aus dringenden Gründen, z. B. weil eine einstweilige Anordnung erlassen werden muß, die Bestellung eines Vormunds oder Pflegers nicht abgewartet werden kann (§ 36 Abs. 1 Ziff. 1 ZPO). Der Wirkungskreis des Prozeßbeauftragten, der in dem die Bestellung aussprechenden Beschluß zu bestimmen ist, wird sich in diesem Fall neben der Interessenvertretung auch darauf zu erstrecken haben, für die Bestellung des Vormunds

## Aus dem Alltag des Rechtsstaats der Monopole

### Die „Ordnungspflicht“ des Betriebsrates

In Paderborn (BRD) hat jetzt ein Arbeitsgericht mit einer bemerkenswerten Entscheidung grünes Licht für die Verschärfung der Unternehmerwillkür gegeben und damit ein zeitgemäßes Signal gesetzt. Denn die Bosse machen sich in diesen Monaten die steigende Anzahl der Arbeitslosen und die wachsende Existenzangst vieler Arbeiter und Angestellten in der BRD zunutze, um ihre Herr-Im-Hause-Position schrankenlos auszubauen.

Der Spruch dieses Gerichts hat zweifellos auch deshalb besonderes Gewicht, weil er einen Arbeitsrechtskonflikt vorläufig zum Abschluß bringt, der in der Öffentlichkeit beträchtliches Aufsehen erregte.

Unter grober Verletzung individueller Formabsprachen, von Betriebsverfassungsnormen und anderen gesetzlichen Bestimmungen hatte der Chef der Portland-Zementwerke in Erwitte einem großen Teil der Belegschaft die Kündigung ausgesprochen. Als die Arbeiter streikten, reagierte er mit der Aussperrung und ließ scharfe Hunde auf das Werksgelände holen.

Vor Gericht ging es nun u. a. um die Frage, ob der Unternehmer legitimiert sei, in einer Auseinandersetzung wie dieser den Betriebsrat aufzulösen, um dem Arbeitskampf die Spitze zu nehmen. Um es vorweg zu nehmen: Die Arbeitsrichter entschieden, das sei rechtens, weil sich der Betriebsrat einer groben Verletzung seiner Pflichten schuldig gemacht habe.

Bei der Begründung ihres Urteils (hier zitiert nach der BRD-Zeitschrift „express“ vom 15. September 1975) brachten die Richter artistische Tricks zuwege: Obwohl das gleiche Gericht in einer früher ergangenen Entscheidung einen Kündigungsschutzanspruch der Belegschaft bejaht und damit im Grunde wesentliche Motive des Streiks anerkannt hatte, fanden die Richter nunmehr heraus: „Da hier der Streik deswegen durchgeführt worden ist, weil der Arbeitgeber nach Auffassung der Belegschaft in einer Reihe von Fällen gesetzwidrig gehandelt habe, ist der Streik als illegal qualifiziert!“ Sie meinten, es sei „anerkanntes Recht“, daß „insbesondere auch ein Streik, der wegen Entlassungen von Arbeitnehmern geführt wird, rechtswidrig ist“. Die vorausgegangenen Rechtsbrüche des Firmeninhabers, die das Gericht erneut nicht in Abrede stellte, seien in diesem Zusammenhang „unerheblich“. Die Anerkennung der Kündigungsschutzklage der Belegschaft sei ein Indiz für die Illegalität des Erwitter Arbeitskampfes.

Die sog. Friedenspflicht, an die sich nach dem BRD-Betriebsverfassungsgesetz „Arbeitgeber“ und Betriebsrat zu halten haben, wurde vom Gericht kurzerhand in eine „absolute Friedenspflicht für den Betriebsrat“ umfunktioniert. Damit war der Weg freigemacht, um konstatieren zu können, der Betriebsrat habe sich nicht mit den streikenden Arbeitern solidarisiert dürfen. Selbst im Falle „neutralen Schweigens“ verletze er die Friedenspflicht.

Mit anderen Worten und von allem Beiwerk befreit: Der Betriebsrat hätte zugunsten des Unternehmers Partei ergreifen sollen.

Der generalisierende logische Schluß des Paderborner Arbeitsgerichts lautet denn auch: Dem Betriebsrat obliege uneingeschränkt die Ausübung einer ordnenden und kontrollierenden Funktion im Betrieb, die sich in entscheidenden Situationen des Arbeitskampfes im Sinne des Betriebsfriedens zu bewähren habe. Und das heißt wohl eindeutig, juristisch dem Betriebsrat eine Rolle als Handlanger des Unternehmers zuzuweisen.

Wie gesagt — ein zeitgemäßes Urteil im Interesse des Kapitals. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Arbeiter in Erwitte damit abfinden werden.

Ha. Lei.