

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Kapitel: Einleitung</b>	<b>1</b>
A. Fragestellung	1
B. Gang der Untersuchung	3
<b>2. Kapitel: Der Untersuchungsgrundsatz</b>	<b>5</b>
A. Das Arbeitsgerichtsverfahren	5
B. Geschichtliche Entwicklung des § 83 ArbGG	7
I. Die Entwicklung des Arbeitsgerichtsgesetzes im Allgemeinen – ein Überblick	8
II. Untersuchungsgrundsatz	10
C. Das Beschlussverfahren – Geltendmachung von individuellen Rechten	13
D. Untersuchungs- und Beibringungsgrundsatz im Arbeitsrecht	17
I. Begriffsbestimmung	17
II. Der Beibringungsgrundsatz im Zivilprozess	21
1. Einführung	21
2. Die Ermittlung der (materiellen) Wahrheit als Zweck des Zivilprozesses	23
3. Der neutrale Richter	25
4. Untersuchungs- und Beibringungsgrundsatz	25
III. Der Untersuchungsgrundsatz im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren (§§ 2a Abs. 1 Nr. 1, 80, 83 ArbGG)	26
1. Der Untersuchungsgrundsatz in anderen Verfahrensordnungen	27
a) Der Untersuchungsgrundsatz in der VwGO	27
b) Der Untersuchungsgrundsatz in der StPO	29
c) Ergebnis	32

## Inhaltsverzeichnis

2.	Der Untersuchungsgrundsatz im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren	33
a)	Eckpunkte des Untersuchungsgrundsatzes im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren	33
b)	Der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz	37
c)	Die Einführung neuer Tatsachen in das arbeitsrechtliche Beschlussverfahren durch das Arbeitsgericht	40
d)	Mitwirkungspflicht der Beteiligten	40
e)	Rüge unzureichender Amtsermittlung	41
E.	Die Beweislast im Beschlussverfahren	41
F.	Ergebnis	42
3. Kapitel:	Die Zustimmungsersetzung nach § 103 BetrVG	45
A.	Geschichtliche Entwicklung des § 103 BetrVG	46
B.	Der Grundgedanke des § 103 BetrVG	47
C.	Die Voraussetzungen zur Zustimmungsverweigerung	49
I.	Formeller Ablauf der Zustimmungsverweigerung	50
II.	Gründe für die Zustimmungsverweigerung	55
D.	Das Zustimmungsersetzungsverfahren	56
I.	Antrag auf Ersetzung der Zustimmung	56
II.	Wichtiger Grund	57
1.	Wichtiger Grund „an sich“	59
a)	Die Bestimmung des wichtigen Grundes	59
b)	Art des Kündigungsgrundes	60
c)	Sonderfall: Zusammenfallen einer arbeitsvertraglichen und einer Amtspflichtverletzung	61
2.	Interessenabwägung	62
III.	Nachschieben von Kündigungsgründen	62
IV.	Beachtung kollektiver Interessen bei der Interessenabwägung	65
V.	Die Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht und die anschließende Kündigung durch den Arbeitgeber	67

## Inhaltsverzeichnis

E.	Die Beteiligten bei § 103 Abs. 2 BetrVG und deren Verfahrensrechte	68
I.	Der Arbeitgeber	69
II.	Der Betriebsrat	69
III.	Das Betriebsratsmitglied	70
F.	Das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 1 und 2 BetrVG im Vergleich zu anderen Zustimmungsersetzungsverfahren des BetrVG	70
I.	Das Verfahren nach § 102 BetrVG	71
1.	Vergleich zu § 103 BetrVG	71
2.	Die Voraussetzungen des § 102 BetrVG	72
3.	Der Schutz kollektiver Interessen bei § 102 BetrVG	73
a)	Kollektive Interessen bei der Mitbestimmung nach § 102 BetrVG	73
b)	Kollektive Interessen im Kündigungsschutzprozess	75
4.	Ergebnis	77
II.	Das Verfahren nach § 103 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 2 BetrVG	77
III.	Das Verfahren nach § 99 BetrVG	81
1.	Die Versetzung	84
2.	Die Ein- und Umgruppierung	85
3.	Die Einstellung	86
4.	Ergebnis	87
4. Kapitel:	Der nachfolgende Prozess und die präjudizielle Wirkung	89
A.	Der Prozess auf individualrechtlicher Ebene	89
I.	Die Klagemöglichkeit nach Abschluss des Zustimmungsersetzungsverfahrens	90
II.	Die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzverfahren	92
B.	Die präjudizielle Wirkung	92
I.	Einführung	92
II.	Rechtskraft	93
III.	Präjudizielle Wirkung (Bindungswirkung) des Beschlussverfahrens	98

## Inhaltsverzeichnis

1.	Präjudizielle Wirkung für im Erstprozess nicht beteiligte Dritte	100
a)	Analogie zu § 9 TVG	101
b)	Vertretung durch den Betriebsrat	105
(1)	Gesetzliche Prozessstandschaft	105
(2)	Repräsentationsgedanke	106
c)	Materiellrechtliche Bindungswirkung	109
d)	Geltung des Untersuchungsgrundsatzes	110
e)	Vertrauen in die Gerichtsbarkeit und Vermeidung widersprechender Entscheidungen	111
f)	Der Einwand: Fehlendes rechtliches Gehör	112
(1)	Erfordernis der Beteiligung des Dritten am Erstprozess	114
(2)	Ansicht der Rechtsprechung	119
(3)	Bindungswirkung nur für den Arbeitgeber	119
(4)	Ergebnis zu Art. 103 Abs. 1 GG	120
g)	Ergebnis	121
2.	Präjudizielle Wirkung bei § 103 Abs. 2 BetrVG	122
a)	Ablehnung einer präjudiziellen Wirkung	122
b)	Annahme einer präjudiziellen Wirkung	124
c)	Stellungnahme	126
C.	Die präjudizielle Wirkung bei den einzelnen Zustimmungsersetzungsverfahren	129
I.	§ 103 Abs. 3 BetrVG	129
II.	§ 99 BetrVG	129
1.	Eingruppierung	129
2.	Versetzung	133
5. Kapitel:	Konsequenzen für die Amtsermittlung bei § 103 BetrVG	135
A.	Die möglichen Lösungen	135
I.	Die Anwendung des Untersuchungsgrundsatzes (h. M.)	135
II.	Die Einschränkung oder Abschaffung der präjudiziellen Wirkung	136

## Inhaltsverzeichnis

III.	Lösung von Teilen der Rechtsprechung und Literatur: Die Nicht-Anwendung des Untersuchungsgrundsatzes für die Arbeitgeberseite	137
1.	Die Literatur	137
2.	Die Rechtsprechung	138
IV.	Lösung von <i>Eylert</i> und <i>Fenski</i>	141
V.	Die Aufgabe des Untersuchungsgrundsatzes für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite	143
1.	Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Mannheim	143
2.	Teleologische Reduktion	144
VI.	Die Anwendung des Urteilsverfahrens	145
B.	Entscheidung	146
1.	Verfügungsbefugnis über den Streitgegenstand	146
II.	Die Sonderstellung des Betriebsratsmitglieds als Organ und Arbeitnehmer	147
1.	Individualansprüche als Gegenstand eines Beschlussverfahrens	148
2.	Sphäre des Kündigungsgrundes	151
3.	Kenntnisse des Betriebsratsmitglieds	152
4.	Motive des Betriebsrats für eine Zustimmung(sverweigerung)	153
III.	Die Vorwegnahme des Kündigungsschutzprozesses durch die präjudizielle Wirkung	156
1.	Der Zusammenhang von Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG und dem anschließenden Kündigungsschutzprozess	156
2.	Abschaffung der präjudiziellen Wirkung	160
IV.	Die Amtsermittlung als Folge von Gesetzesänderungen	162
1.	Die Änderung durch das ArbGG 1979	162
2.	Die Änderung des ArbGG im Jahr 2001 – § 83 Abs. 1a ArbGG	163

## Inhaltsverzeichnis

V.	Die Amtsermittlung als Ausnahme des Zivilprozesses	165
1.	Die Sachverhaltsaufklärung im Arbeitsrecht	166
a)	Das arbeitsrechtliche Urteilsverfahren	166
b)	Das Beschlussverfahren – Besonderheit des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 103 Abs. 2 BetrVG	166
c)	Die Anwendung des Urteilsverfahrens	167
2.	Neutralität des Richters	168
3.	Die Bedeutung der materiellen Wahrheit	170
VI.	Das Schlechter- und Besserstellungsverbot – § 78 BetrVG	171
1.	Der Schutz des § 78 BetrVG	171
2.	Die Vor- und Nachteile des Untersuchungsgrundsatzes	174
a)	Geringere Verantwortlichkeit	174
b)	Höhere Richtigkeitsgewähr	175
(1)	Höhere Richtigkeitsgewähr durch den Untersuchungsgrundsatz	175
(2)	Vorteil oder Nachteil durch bessere Sachaufklärung	176
(3)	Besser- oder Schlechterstellung durch Ausgleich der Versäumnisse der Parteien durch das Gericht	179
c)	Prozesskosten	179
3.	Abstellung allein auf die Schlechterstellung des Betriebsrats- mitglieds	181
VII.	Die Unterschiede des Verfahrens nach § 103 Abs. 1 und 2 BetrVG zu den anderen Zustimmungsersetzungsverfahren	183
1.	Der Vergleich zu § 102 BetrVG	183
2.	Der Vergleich zu § 103 Abs. 3 BetrVG	184
3.	Der Vergleich zu § 99 BetrVG	185
VIII.	Möglicher Einwand: Beteiligung des Betriebsrats am Beschlussverfahren	186
C.	Ergebnis	187

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>6. Kapitel: Ergebnis</b>	<b>189</b>
<b>A. Zusammenfassung</b>	<b>189</b>
<b>B. Ausblick</b>	<b>191</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>193</b>