

Aktenzeichen: 1 AZR 360/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 10. November 1987
- 1 AZR 360/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. Juli 1985
Frankfurt am Main - 4 Ca 408/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. März 1986
Frankfurt am Main - 4 Sa 1275/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Bindungswirkung eines Beschlußverfahrens

Gesetz: BetrVG § 113 Abs. 3, §§ 99, 103 Abs. 2 Satz 2, §§ 111, 112
Abs. 1 und 2; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Vor Durchführung einer Maßnahme, die eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG sein könnte, können Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Beschlußverfahren klären, ob die geplante Maßnahme Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst.

2. Stellt das Gericht fest, die geplante Maßnahme löse keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus (der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, einen Interessenausgleich zu versuchen und einen Sozialplan aufzustellen), sind die Gerichte in späteren Verfahren, in denen ein Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs 3 BetrVG fordert, an diese Entscheidung gebunden.

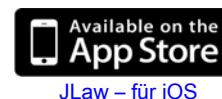
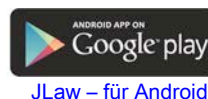
3. Wird umgekehrt im Beschlußverfahren festgestellt, daß eine geplante Maßnahme Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst (zB den Arbeitgeber zum Versuch eines Interessenausgleichs verpflichtet), kann das Gericht in einem Verfahren über den Nachteilsausgleich nach § 113 Abs 3 BetrVG diese Rechtsfrage nicht anders beurteilen.

4. Führt der Arbeitgeber die Maßnahme vor Abschluß des Beschlußverfahrens durch, kann nur noch über die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans gestritten werden. Für die Feststellung, der Arbeitgeber müsse einen Interessenausgleich versuchen, besteht kein Rechtsschutzinteresse mehr. Das Erkenntnis in einem solchen Verfahren hat auf Verfahren nach § 113 Abs 3 BetrVG die gleiche präjudizielle Wirkung wie das Beschlußverfahren, in dem es um die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Versuch eines Interessen-

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



ausgleichs geht. Mit präjudizieller Wirkung wird festgestellt, ob die durchgeführte Maßnahme eine Betriebsänderung war, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 360/86

4 Sa 1275/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
10. November 1987

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Mager für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frank-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



furt am Main vom 4. März 1986 - 4 Sa
1275/85 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision
zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, ein Arbeitnehmer, verlangt von der Beklagten, seinem früheren Arbeitgeber, Zahlung eines Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

Der Kläger war vom 1. Oktober 1978 bis zum 30. Juni 1982 in der Niederlassung Düsseldorf der Beklagten beschäftigt. Er schied aufgrund einer Kündigung der Beklagten aus. Im Betrieb der Niederlassung waren bis zum 31. März 1982 24 Arbeitnehmer beschäftigt. Es bestand ein Betriebsrat. Zum 31. März 1982 schieden 13 Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung aus. Die Beklagte unternahm keinen Versuch, die kündigenden Arbeitnehmer, die in der Mehrzahl in ein von einem Mitarbeiter gegründetes Unternehmen eintraten, zum Bleiben zu bewegen oder Ersatzkräfte zu suchen.

Mit Schreiben vom 25. März 1982 teilte die Beklagte den verbliebenen elf Arbeitnehmern mit, es gebe Überlegungen, die Niederlassung zum 30. Juni 1982 zu schließen. Als der Betriebs-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rat Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan forderte und die Einrichtung einer Einigungsstelle durchsetzte, leitete die Beklagte ein Beschlußverfahren ein mit dem Antrag festzustellen, daß die Schließung der Niederlassung Düsseldorf keine Betriebsänderung und daher nicht mitbestimmungspflichtig im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG sei. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben diesem Antrag des Arbeitgebers statt (vgl. Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Dezember 1982 - 11 Ta BV 87/82 -). Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts waren im Betrieb der Beklagten zu dem Zeitpunkt, in dem das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 111 BetrVG entstand, in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Maßgebender Zeitpunkt sei das Scheitern der Verkaufsverhandlungen Ende April 1982. Diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist rechtskräftig geworden. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wurde als unzulässig verworfen (Beschluß des Senats vom 1. August 1983 - 1 ABR 33/83 -).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen eines Anspruchs nach § 113 Abs. 3 BetrVG müßten im vorliegenden Verfahren selbständig geprüft werden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf könne seinen individual-rechtlichen Anspruch nicht berühren. Die Beklagte habe die Niederlassung zum 30. Juni 1982 geschlossen. Das sei eine Betriebsstillegung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Versuche, über diese geplante Betriebsänderung einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat herbeizuführen, habe es nicht gegeben. Regelmäßig seien in der Niederlassung mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt worden.



Der kurzfristige Rückgang in der Zahl der Beschäftigten im Frühjahr 1982 sei für die Niederlassung nicht kennzeichnend gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 22.800,--
DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 4. Januar 1985 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die rechtskräftige Feststellung, daß es sich bei der Schließung der Niederlassung nicht um eine Betriebsstillegung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG gehandelt habe, binde auch die Parteien dieses Rechtsstreits. Weiter hat die Beklagte behauptet, sie habe versucht, mit dem Betriebsrat zu einvernehmlichen Regelungen zu gelangen. Dies sei an den zu hohen Forderungen des Betriebsrats gescheitert.

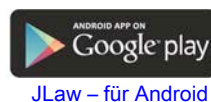
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Das steht aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Dezember 1982 (11 Ta BV 87/82) fest. An diese rechtliche Beurteilung war das Landesarbeitsgericht gebunden. Der Kläger kann in diesem Verfahren keine abweichende Beurteilung durchsetzen.

1. Die Bindung der Vorinstanzen an die frühere Beurteilung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus Anlaß der Stilllegung des Betriebs in Düsseldorf durch das Landesarbeitsgericht folgt nicht schon aus der materiellen Rechtskraft des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Dezember 1982. Die Entscheidung erwuchs in Rechtskraft nur zwischen den Parteien des voraufgegangenen Rechtsstreits (vgl. BGHZ 52, 150, 151). Das waren Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine Erstreckung der Rechtskraft auf Dritte sehen Arbeitsgerichtsgesetz und Zivilprozeßordnung nicht vor.

2. Dennoch hat das Berufungsgericht im Ergebnis zu Recht eine "präjudizielle Bindungswirkung" der im voraufgegangenen Beschlußverfahren ergangenen Entscheidung angenommen. Diese Bindungswirkung folgt aus dem besonderen Charakter der Ansprüche eines Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG und aus dem Grundsatz, daß die Verfahrensordnung möglichst widersprechende Entscheidungen vermeiden soll.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat sich mit der Frage der Bindungswirkung eines voraufgegangenen Beschlußverfahrens über streitige Beteiligungsrechte des Betriebsrats nur beiläufig befaßt. Der Senat hatte zunächst ein Vorabentschei-



dungsverfahren nicht zugelassen (vgl. BAG Beschluß vom 18. März 1975 - 1 ABR 102/73 - AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972). Dabei hat er neben anderen Begründungen darauf abgestellt, daß eine Entscheidung keine präjudizielle Bindung für Klageverfahren nach § 113 Abs. 3 BetrVG haben könne (zu II 2 b der Gründe). Im Schrifttum hat sich nur Pfarr (Anm. zur Entscheidung des Senats in AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972, zu VII) zu dem hier behandelten Problem geäußert. Sie stimmt der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zu. In einem anderen Zusammenhang fordert Kraft (Anm. zur Entscheidung des Senats in AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972), daß die Verfahrensordnung widersprechende Entscheidungen möglichst verhindern müsse.

Nach der heutigen Auffassung des Senats muß es eine Bindungswirkung geben. Sie beruht auf folgenden Erwägungen:

a) Der Anspruch eines Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG hat einen besonderen Charakter.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG knüpft an ein objektiv betriebsverfassungswidriges Verhalten des Unternehmers an. Nur der Unternehmer, der eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, setzt sich Ansprüchen der entlassenen Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG aus. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, vor Durchführung einer geplanten Betriebsänderung einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen, ist damit Tatbestandsvoraussetzung



für den Anspruch auf Nachteilsausgleich des von der Betriebsänderung betroffenen und entlassenen Arbeitnehmers. Sie setzt ihrerseits eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG voraus.

Ob eine geplante Maßnahme den Unternehmer verpflichtet, einen Interessenausgleich zu versuchen, ergibt sich aus § 111 BetrVG. In dieser Bestimmung wird geregelt, ob die geplante Maßnahme eine Betriebsänderung darstellt, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslöst. Dazu gehört auch die Verpflichtung des Unternehmers, einen Interessenausgleich zu versuchen.

Damit ist die betriebsverfassungsrechtliche Frage, ob eine Maßnahme des Unternehmers eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst, in allen Fällen eine Vorfrage in dem Rechtsstreit, in dem über Ansprüche des Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG entschieden wird.

b) Ob der Unternehmer (Arbeitgeber) verpflichtet ist, wegen einer geplanten Betriebsänderung einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen, muß im Streitfall von den Gerichten entschieden werden. Die Rechtsordnung stellt hierfür verschiedene Verfahren zur Verfügung.

Zum einen kann die Frage, ob der Unternehmer (Arbeitgeber) verpflichtet ist, einen Interessenausgleich herbeizuführen, in einem Beschlußverfahren ausgetragen werden. An diesem Beschlußverfahren sind Arbeitgeber und Betriebsrat beteiligt. Das Be-



schlußverfahren wird vor Durchführung der Maßnahme auf Antrag des Arbeitgebers oder Betriebsrats eingeleitet. In ihm werden die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten aus Anlaß einer geplanten Maßnahme vorab beurteilt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. Beschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972, zu B I der Gründe; zuletzt BAG Beschluß vom 17. Dezember 1985 - 1 ABR 78/83 - AP Nr. 15 zu § 111 BetrVG 1972, zu B I der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Hat der Unternehmer noch vor Abschluß dieses Verfahrens die Maßnahme durchgeführt, kann allerdings nur noch über die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans entschieden werden. Für ein Beschlußverfahren über die Verpflichtung, einen Interessenausgleich durchzuführen, besteht, wenn die Maßnahme durchgeführt wurde, kein Rechtsschutzinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO) mehr (vgl. BAG Beschluß vom 17. Dezember 1985 - 1 ABR 78/83 - AP Nr. 15 zu § 111 BetrVG 1972). In dem Verfahren über die Verpflichtung, einen Sozialplan aufzustellen, geht es aber auch um die betriebsverfassungsrechtliche Vorfrage, ob eine bestimmte Maßnahme des Unternehmers eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstellt.

Zum anderen kann die Frage, ob die Maßnahme eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG war, auch Gegenstand eines Verfahrens sein, in dem - wie hier - ein einzelner Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG fordert.

c) Nur durch eine präjudizielle Wirkung des Beschlußverfahrens



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



können widersprechende Entscheidungen vermieden werden.

Widersprechende Entscheidungen zu ein und derselben Rechtsfrage sind möglichst zu vermeiden. Die Rechtssicherheit wäre gefährdet, wenn die Rechtsprechung in ein und derselben Rechtsfrage zu widersprechenden Ergebnissen gelangen würde. Da, wo sich widersprechende Beurteilungen vermeiden lassen, müssen die Verfahrensordnungen entsprechende Vorkehrungen treffen.

Widersprechende Entscheidungen zur Frage, ob eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt, lassen sich vermeiden, wenn dem Erkenntnis in einem Beschlußverfahren, das zu dieser Frage geführt wird, präjudizielle Wirkung im Verhältnis zu den Klagen einzelner Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG beigelegt wird. Diese Wirkung des vorausgegangenen Beschlußverfahrens ist sachgerecht. Zum einen geht es in erster Linie um betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des Unternehmers (Arbeitgebers) im Verhältnis zum Betriebsrat. In diesem Verhältnis muß festgestellt werden, ob die Maßnahme den Unternehmer verpflichtet, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen. Der Arbeitgeber hat deshalb ein berechtigtes Interesse daran, in einem Verfahren mit dem Betriebsrat feststellen zu lassen, ob er zu einem solchen Versuch verpflichtet ist. Stellt das Gericht fest, daß eine solche Verpflichtung nicht besteht, kann der Arbeitgeber diese Maßnahme durchführen, ohne Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu verletzen. Andererseits ist es sachgerecht, wenn die Sanktionsnorm des § 113 Abs. 3 BetrVG in den Fällen nicht eingreift, in denen zuvor rechtskräftig das Bestehen der Betei-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ligungsrechte verneint wurde. Die Sanktionsnorm soll nur bestehende betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des Unternehmers (Arbeitgebers) sichern. Allein schon deshalb gebührt dem Beschlußverfahren, in dem es um die Feststellung dieser Pflichten geht, der Vorrang. Umgekehrt kann das Beschlußverfahren zur Frage, ob eine Maßnahme des Arbeitgebers Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst, auch zugunsten der Arbeitnehmer bindende Wirkungen auf Verfahren nach § 113 Abs. 3 BetrVG haben. Wird im Beschlußverfahren entschieden, daß eine Maßnahme des Unternehmers eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist, wirkt dies zugunsten der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber war in einem solchen Fall verpflichtet, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Diese Verpflichtung steht rechtskräftig fest; darauf können sich alle Arbeitnehmer in Verfahren nach § 113 Abs. 3 BetrVG berufen. Eine andere Beurteilung ist den mit der Prüfung der Ansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG befaßten Gerichten nicht gestattet.

d) Das Beschlußverfahren ist auch ein geeignetes Verfahren, um Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Betriebsrats abschließend und für die Arbeitnehmer des Betriebs bindend zu klären. In diesem Verfahren wird der Sachverhalt von Amts wegen aufgeklärt. Zur Aufklärung können Unternehmer und Betriebsrat erheblich mehr beitragen als ein einzelner Arbeitnehmer. Es ist dadurch sichergestellt, daß es zu einer sachlich richtigen Entscheidung kommt. Der Betriebsrat vertritt in diesem Verfahren die Interessen aller Arbeitnehmer. Deshalb steht der präjudiziellen Wirkung nicht entgegen, daß der einzelne Arbeitnehmer an diesem Beschlußver-



fahren nicht beteiligt wird. Das ist in einem Verfahren nach § 103 BetrVG zwar anders. In diesem Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter. Er kann zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen und damit auf eine sachlich richtige Entscheidung hinwirken (§ 103 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). In diesem Verfahren stehen aber individuelle Interessen im Vordergrund. Diese betriebsverfassungsrechtliche Regelung schließt deshalb nicht aus, in den Fällen, in denen es vorwiegend um die Wahrung kollektiver Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebs geht, allein dem Betriebsrat die Vertretung dieser Interessen zu überlassen. So entscheidet der Betriebsrat allein darüber, ob ein Interessenausgleich, zu dem der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, zustande kommt, auch wenn der Interessenausgleich für die Arbeitnehmer des Betriebs nicht so günstig ist, wie sie sich das vorgestellt haben.

e) Das Beschlußverfahren, das der Klärung der Frage dient, ob der Arbeitgeber bei einer geplanten Maßnahme den Betriebsrat nach § 111 Satz 1 BetrVG (Unterrichtungs- und Beratungspflichten) und nach § 112 Abs. 1 und 2 BetrVG (Verpflichtung zum Versuch eines Interessenausgleichs und zur Aufstellung eines Sozialplans) beteiligen muß, würde, wie das Berufungsgericht mit Recht sagt, weitgehend entwertet, wenn das Ergebnis dieses Verfahrens keine präjudizielle Bindungswirkung für die Klagen der Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG hätte. Die von der Rechtsordnung im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens zugelassene Klärung der Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat würde nicht



erreicht, wenn betriebsverfassungsrechtliche Pflichten in anderen Verfahren anders beurteilt werden könnten. Hätte das vorausgegangene Beschlußverfahren keine bindende Wirkung, müßte ein vorsichtiger Arbeitgeber in allen Fällen - selbst in denen, in denen eine solche Verpflichtung im Verhältnis zum Betriebsrat rechtskräftig verneint wurde - einen Interessenausgleich versuchen, um jedenfalls Ansprüche der Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu vermeiden.

f) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats kommt es nicht darauf an, ob das Beschlußverfahren in dem Zeitpunkt, in dem die Betriebsänderung tatsächlich durchgeführt wurde, bereits abgeschlossen war oder nicht. Auch insoweit kann der Senat dem Berufungsgericht folgen. Steht rechtskräftig fest, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet war, einen Interessenausgleich zu versuchen, ist er Ansprüchen der Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG nicht weiter ausgesetzt. Steht rechtskräftig fest, daß die bereits vollzogene Maßnahme eine Betriebsänderung war, und daß der Arbeitgeber noch zur Aufstellung eines Sozialplans verpflichtet ist (vgl. BAG Beschluß vom 17. Dezember 1985 - 1 ABR 78/83 - AP Nr. 15 zu § 111 BetrVG 1972 - nur die Feststellung eines bestehenden Rechtsverhältnisses kann Gegenstand eines Beschlußverfahrens sein, s.o. Abschnitt 2 b), können sich die Arbeitnehmer mit Erfolg darauf berufen, daß eine Anspruchsvoraussetzung im Sinne von § 113 Abs. 3 BetrVG erfüllt ist.

g) Der präjudiziellen Bindungswirkung steht nicht entgegen, daß ein Arbeitnehmer in anderen Fällen nicht gehindert ist, trotz



eines voraufgegangenen Beschlußverfahrens individual-rechtliche Ansprüche durchzusetzen. Richtig ist zwar, daß der Lohnanspruch eines Arbeitnehmers nicht von dem voraufgegangenen Beschlußverfahren über die - betriebsverfassungsrechtlich - richtige Eingruppierung abhängt. Richtig ist weiter, daß der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben kann, obwohl der Betriebsrat im Interessenausgleich einer Betriebseinschränkung oder Stilllegung zugestimmt hatte. Richtig ist weiter, daß der Arbeitnehmer sich individual-rechtlich gegen eine geplante Versetzung wehren kann, obwohl ihr der Betriebsrat - aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht - nach § 99 BetrVG zugestimmt hatte.

In all diesen Fällen kann der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Rechte unabhängig von der betriebsverfassungsrechtlichen Wertung des Tatbestands wahrnehmen. Zu widersprechenden Entscheidungen kann es in den genannten Fällen nicht kommen. Individual-rechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Beurteilungen einer Eingruppierung oder Versetzung können auseinanderfallen.

3. Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im voraufgegangenen Beschlußverfahren zum einen festgestellt, daß die Betriebsstilllegung keine Betriebsänderung war. Eine solche Entscheidung hätte nicht ergehen dürfen. Gegenstand eines Beschlußverfahrens mit einem Feststellungsantrag kann nur die Feststellung eines bestehenden gegenwärtigen Rechtsverhältnisses sein (§ 256 Abs. 1 ZPO). Die Beurteilung von Tatsachen kann nicht Gegenstand eines solchen Verfahrens sein.



Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf festgestellt, daß die Maßnahme des Arbeitgebers nicht mitbestimmungspflichtig ist. Insoweit hat es Pflichten des Arbeitgebers verneint. Der Betriebsrat hatte zu diesem Zeitpunkt noch die Aufstellung eines Sozialplans verlangt. Zur Aufstellung dieses Sozialplans ist der Arbeitgeber nach dieser Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht verpflichtet. Die Verpflichtung zur Aufstellung des Sozialplans beruht auf den gleichen Voraussetzungen wie die Verpflichtung des Unternehmers, einen Interessenausgleich durchzuführen. War der Unternehmer nicht verpflichtet, einen Sozialplan aufzustellen, war er auch nicht verpflichtet, einen Interessenausgleich zu versuchen. Insoweit bindet das betriebsverfassungsrechtliche Erkenntnis des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf den Kläger auch in diesem Verfahren. Es steht fest, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet war, einen Interessenausgleich zu versuchen.

4. Darauf, ob die Behauptungen des Klägers die Annahme rechtfertigen könnten, der Arbeitgeber habe zum 30. Juni 1982 eine Betriebsänderung durchgeführt in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, kommt es daher nicht an. Das Berufungsgericht ist zu Recht auf diesen Sachvortrag des Klägers nicht näher eingegangen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Koerner

Mager



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)