

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

---

Band 321

# Rechtskraft und andere Bindungswirkungen im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen

Von

Olivia Czerny



Duncker & Humblot · Berlin

OLIVIA CZERNY

Rechtskraft und andere Bindungswirkungen im Rahmen  
personeller Einzelmaßnahmen

# Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 321

# Rechtskraft und andere Bindungswirkungen im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen

Einfluss der Entscheidung im arbeitsgerichtlichen  
Beschlussverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat  
auf die Entscheidung im Individualprozess zwischen  
Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von

Olivia Czerny



Duncker & Humblot · Berlin

Die Bucerius Law School, Hochschule für Rechtswissenschaft Hamburg,  
hat diese Arbeit im Jahre 2012 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2014 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fremddatenübernahme: Klaus-Dieter Voigt, Berlin  
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14251-4 (Print)

ISBN 978-3-428-54251-2 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84251-3 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

*In Gedenken an meinen Opa*



## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintertrimester 2012 vom Promotionsausschuss der Bucerius Law School, Hochschule für Rechtswissenschaft, Hamburg, als Dissertation angenommen. Die mündliche Prüfung fand am 22. Oktober 2013 statt. Rechtsprechungs- und Literaturnachweise befinden sich auf dem Stand August/September 2013. Die Arbeit wurde mit dem Kliemt&Vollstädt-Dissertationspreis 2013 ausgezeichnet.

Ganz herzlich bedanke ich mich bei meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Matthias Jacobs, für die große fachliche und menschliche Unterstützung sowie die lehrreiche und sehr schöne Zeit als Mitarbeiterin an seinem Lehrstuhl. Ebenso gilt mein Dank Herrn Prof. Dr. Burkhard Boemke, Universität Leipzig, der mir das Arbeitsrecht während meines Studiums näher gebracht hat, für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Danken möchte ich des Weiteren Herrn Dr. Bernhard Ulrici für seine Diskussionsbereitschaft v. a. zu Beginn der Arbeit und meinen Kollegen Barbara Richter, Nathalie Putterer, Flavia Lang, Dr. Anna Lemmerz, Friederike Besenthal, Dr. Roland Czycholl, Christopher Krois und Tino Frieling, die mir auch in den anstrengenden Phasen der Dissertation die Zeit am Lehrstuhl zu einer sehr erfreulichen Zeit gemacht haben. Herrn Michael Potschin, Frau Julia Pirk und Frau Beate Richter danke ich für das Korrekturlesen der Arbeit.

Auch meinen Eltern und meinen Großeltern gebührt ein Dankeschön für die finanzielle und ideelle Unterstützung. Mein größter Dank gilt meinem Mann Mirko, ohne dessen Unterstützung diese Arbeit nicht in der Zeit zustande gekommen wäre.

Hamburg, im November 2013

*Olivia Czerny*





# Inhaltsübersicht

§ 1 Einleitung .....	27
----------------------	----

## *Teil 1*

### **Arbeitsrechtliche Grundlagen** 33

§ 2 Personelle Einzelmaßnahmen .....	33
§ 3 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG .....	37
§ 4 Mitbestimmung nach § 103 BetrVG .....	100
§ 5 Mitbestimmung nach § 104 BetrVG .....	111
§ 6 Zusammenfassung Ergebnisse Teil 1 .....	117

## *Teil 2*

### **Verfahrensrechtliche Grundlagen** 119

§ 7 Arbeitsgerichtliches Urteils- und Beschlussverfahren .....	119
§ 8 Grundsätze der Rechtskraft .....	125
§ 9 Zusammenfassung Ergebnisse Teil 2 .....	158

## *Teil 3*

### **Bindungswirkungen** 160

§ 10 Darstellung der Rechtsprechung und Literatur .....	160
§ 11 Konstellationen möglicher Bindungswirkungen .....	186
§ 12 Analyse der Bindungswirkungen in den relevanten Konstellationen .....	199

## *Teil 4*

### **Möglichkeiten zur Entscheidungsharmonisierung** 284

§ 13 Lösung über Nebenintervention und Streitverkündung .....	284
---	-----

§ 14 Beiladung .....	295
§ 15 Zwischenfeststellungsklage .....	298
§ 16 Aussetzung des Verfahrens .....	299
§ 17 Verfahrensverbindung nach § 147 ZPO .....	304
§ 18 Regelungsbedarf .....	304
§ 19 Ergebnis .....	306

*Teil 5*

<b>Gesamtergebnis</b> .....	307
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	313
<b>Sachwortverzeichnis</b> .....	329

# Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Einleitung</b> .....	27
A. Problembeschreibung .....	27
B. Gang der Untersuchung .....	31

## *Teil 1*

### **Arbeitsrechtliche Grundlagen** 33

<b>§ 2 Personelle Einzelmaßnahmen</b> .....	33
A. Allgemeines .....	33
B. Personelle Einzelmaßnahmen im System des Betriebsverfassungsgesetzes	34
C. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen .....	34
D. Historische Entwicklung der Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz .....	35
I. Kündigung und Versetzung von Betriebsratsmitgliedern .....	35
II. Maßnahmen nach § 99 BetrVG .....	36
<b>§ 3 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG</b> ...	37
A. Personelle Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG .....	37
I. Einstellung .....	37
1. Begriff .....	37
2. Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmung .....	39
II. Versetzung .....	39
1. Begriff (§ 95 Abs. 3 BetrVG) .....	39
2. Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmung .....	39
III. Ein- und Umgruppierung .....	40
1. Begriff .....	40
2. Mitbestimmung .....	40
B. Verfahren der Mitbestimmung .....	41
I. Unterrichtungspflicht .....	41
II. Zustimmungseinholung .....	41
III. Zustimmungsverweigerung .....	41
IV. Sonderfall: Beteiligung bei vorläufigen Maßnahmen .....	42
1. Information des Arbeitnehmers .....	42
2. Beteiligung des Betriebsrats .....	42

V. Zustimmungsersetzungsverfahren .....	44
1. Endgültige Maßnahmen .....	44
2. Vorläufige Maßnahmen .....	44
C. Rechte des Betriebsrats .....	45
I. Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG .....	45
1. Aufhebungsantrag nach § 101 S. 1 BetrVG .....	45
2. Zwangsgeld nach § 101 S. 2 und 3 BetrVG .....	46
3. Besonderheiten bei Ein- und Umgruppierung .....	46
II. Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG .....	46
III. Einstweilige Verfügung und allgemeiner Unterlassungsanspruch .....	47
IV. Feststellungsklage .....	47
V. Sonderfall: Rechte bei vorläufigen Maßnahmen .....	49
D. Exkurs: Rechte des Arbeitnehmers .....	49
I. Ein- und Umgruppierung .....	49
II. Versetzung .....	50
III. Einstellung .....	50
E. Auswirkung der Mitbestimmungswidrigkeit .....	50
I. Auswirkungen auf die individualvertragliche Grundlage .....	51
1. Einstellung .....	51
2. Versetzung .....	51
a) Änderungsvertrag .....	52
b) Änderungskündigung .....	52
aa) Rechtliche Einordnung der Änderungskündigung .....	52
bb) Änderungskündigung als „normale“ Kündigung .....	52
cc) Prüfung der Änderungskündigung durch das Gericht .....	53
dd) Folgen der Mitbestimmungswidrigkeit .....	53
ee) Zwischenergebnis .....	54
c) Direktionsrecht .....	54
3. Ein- und Umgruppierung .....	55
4. Sonderfall: vorläufige Maßnahmen nach § 100 BetrVG .....	56
5. Ergebnis .....	56
II. Auswirkungen auf die Maßnahmen an sich .....	56
1. Regelung im Betriebsverfassungsgesetz .....	56
a) Sonderfall: vorläufige Maßnahmen nach § 100 BetrVG .....	57
aa) Keine erneute Aktualisierung der Zuweisung .....	57
bb) Berücksichtigung des § 63 BetrVG 1952 .....	57
cc) Ende der betriebsverfassungsrechtlichen Zulässigkeit .....	58
dd) Zwischenergebnis .....	58
b) Ergebnis .....	59
2. Historische Auslegung .....	59

3. Analogie zu §§ 102 Abs. 1 S. 3, 103 Abs. 1 BetrVG .....	60
4. Zwischenergebnis .....	61
III. Auslegung von § 99 BetrVG hinsichtlich der einzelnen Maßnahmen ..	61
1. Auswirkungen der Mitbestimmungswidrigkeit auf die Einstellung .	62
a) „Nichtigkeit“ nach § 134 BGB (analog) .....	62
b) Unmöglichkeit .....	63
aa) Tatsächliche Unmöglichkeit .....	64
bb) Rechtliche Unmöglichkeit .....	64
(1) Unmöglichkeit der Beschäftigung durch den Arbeitgeber	65
(a) Kollidierende Rechtspflichten .....	65
(b) Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG .....	65
(c) Systematik der §§ 99 ff BetrVG .....	66
(d) Besondere Anforderungen der rechtlichen Unmöglichkeit .....	66
(aa) Zustimmungssetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG .....	66
(bb) Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG .....	68
(e) Zwischenergebnis .....	68
(2) Auswirkungen auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers	68
(3) Folgen der rechtlichen Unmöglichkeit auf den Vertrag des Arbeitnehmers .....	69
(4) Lohnanspruch .....	69
(a) Annahmeverzug und Unmöglichkeit .....	69
(b) Ausschließlichkeit .....	69
(c) Ergebnis .....	72
(5) Kündigung .....	72
(a) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ....	72
(b) Rechtfertigung .....	73
(c) Verschulden des Arbeitgebers .....	73
(d) Kündigungsgrund .....	73
cc) Zwischenergebnis .....	75
dd) Situation bis zur rechtlichen Unmöglichkeit .....	75
(1) Durchsetzbarkeit des Beschäftigungsanspruchs – § 275 Abs. 2 BGB .....	76
(a) Leistungsinteresse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung .....	76
(aa) Lohnzahlung .....	76
(bb) Beschäftigung .....	78

(b)	Aufwand des Arbeitgebers zur Erfüllung der Beschäftigung .....	78
(c)	Grobes Missverhältnis .....	78
(d)	Zwischenergebnis .....	79
(2)	Durchsetzbarkeit des Beschäftigungsanspruchs – § 275 Abs. 3 BGB .....	79
(a)	Persönlich zu erbringende Leistung .....	79
(b)	Unzumutbarkeit .....	80
(aa)	„Einfache“ Mitbestimmungswidrigkeit .....	81
(bb)	Vorgehen nach § 101 BetrVG .....	81
(cc)	Zwischenergebnis .....	82
(c)	Folgen für den „Lohnanspruch“ des Arbeitnehmers .....	82
(d)	Ergebnis .....	82
(3)	Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers .....	82
(4)	Zwischenergebnis .....	83
c)	Ergebnis Auswirkungen der Mitbestimmungswidrigkeit bei der Einstellung .....	84
2.	Auswirkungen der Mitbestimmungswidrigkeit auf die Versetzung ..	84
a)	Versetzung durch Änderungskündigung .....	84
aa)	Rechtliche Unmöglichkeit .....	85
bb)	Folgen für die Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung .....	85
(1)	Erweiterung des Direktionsrechts – Zustimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung für die tatsächliche Zuweisung .....	86
(2)	Vereinbarung „auch“ der früheren Bedingungen .....	86
(3)	Nebeneinander der früheren und neuen Bedingungen wegen eines „Schwebezustands“ .....	87
(4)	Zwischenergebnis .....	88
cc)	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers .....	88
dd)	Auswirkungen auf den Lohnanspruch .....	88
ee)	Wiederherstellungsanspruch .....	88
ff)	Situation bis zur rechtlichen Unmöglichkeit .....	90
(1)	Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers wegen Betriebsverfassungswidrigkeit .....	90
(2)	Vorläufige schwebende Unwirksamkeit der Maßnahme ..	93
(3)	Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers .....	93
(4)	Zwischenergebnis .....	93
gg)	Zwischenergebnis .....	94
b)	Versetzung kraft Änderungsvertrags .....	94
c)	Versetzung kraft Direktionsrechts .....	95

aa) Unwirksamkeit der tatsächlichen Zuweisung .....	95
bb) Rechtliche Unmöglichkeit .....	96
cc) Situation vor der rechtlichen Unmöglichkeit .....	96
dd) Zwischenergebnis .....	97
d) Ergebnis Auswirkung der Mitbestimmungswidrigkeit bei der Versetzung .....	97
3. Auswirkungen der Mitbestimmungswidrigkeit auf die Ein- und Umgruppierung .....	98
4. Sonderfall: vorläufige Maßnahmen .....	99
5. Ergebnis Auswirkungen der Mitbestimmungswidrigkeit auf die tat- sächliche Maßnahme .....	99
F. Ergebnis Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG .....	100
<b>§ 4 Mitbestimmung nach § 103 BetrVG .....</b>	<b>100</b>
A. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds .....	100
I. Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds .....	100
II. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG .....	101
1. Anwendungsbereich .....	101
a) Persönlicher Anwendungsbereich .....	101
b) Zeitlicher Anwendungsbereich .....	102
c) Sachlicher Anwendungsbereich .....	103
2. Verfahren der Mitbestimmung .....	103
a) Informationspflicht des Arbeitgebers .....	103
b) Reaktion des Betriebsrats .....	103
c) Form .....	104
d) Rechtswirkungen .....	104
3. Das Zustimmungsersetzungsverfahren .....	104
4. Folgen der fehlenden Zustimmung .....	106
B. Versetzung von Betriebsratsmitgliedern .....	106
I. Anwendungsbereich § 103 Abs. 3 BetrVG .....	106
II. Verfahren der Mitbestimmung .....	107
1. Unterrichtung des Betriebsrats und Zustimmungseinholung .....	107
2. Reaktion des Betriebsrats .....	107
3. Rechtswirkungen der Zustimmung .....	108
4. Zustimmungsersetzungsverfahren .....	108
III. Folgen der zustimmungswidrigen Versetzung .....	108
1. Rechte des Arbeitnehmers .....	109
2. Rechte des Betriebsrats .....	110
C. Ergebnis Mitbestimmung nach § 103 BetrVG .....	110



<b>§ 5 Mitbestimmung nach § 104 BetrVG</b> .....	111
A. Anwendungsbereich des § 104 BetrVG .....	111
B. Mitbestimmungssicherungsverfahren .....	112
C. Individualrechtliche Folgen .....	112
I. Entlassung .....	113
1. Sachverhalt, auf welchem das Verlangen des Betriebsrats beruht ...	113
2. Anspruch des Betriebsrats auf Entlassung .....	113
a) Unberechtigtes Verlangen .....	113
b) Berechtigtes Verlangen und gerichtliche Entscheidung .....	114
3. Zwischenergebnis .....	116
II. Versetzung .....	116
D. Ergebnis Mitbestimmung nach § 104 BetrVG .....	116
<b>§ 6 Zusammenfassung Ergebnisse Teil 1</b> .....	117

*Teil 2*

<b>Verfahrensrechtliche Grundlagen</b>	119
<b>§ 7 Arbeitsgerichtliches Urteils- und Beschlussverfahren</b> .....	119
A. Unterschiede .....	119
I. Zulässigkeit und Verfahrenseinleitung .....	119
II. Verfahrenssubjekte .....	120
III. Verhandlung und Beweisaufnahme .....	122
IV. Entscheidung .....	122
V. Kosten .....	123
VI. Rechtsbehelfe .....	123
B. Gemeinsamkeiten .....	123
I. Dispositionsmaxime .....	123
II. Normen der Zivilprozessordnung .....	124
<b>§ 8 Grundsätze der Rechtskraft</b> .....	125
A. Rechtskraft im Zivilprozess .....	125
I. Formelle und materielle Rechtskraft .....	125
II. Umfang der materiellen Rechtskraft .....	126
1. Objektive Grenzen der Rechtskraft .....	126
a) Zweck der Rechtskraft .....	126
b) Grundsatz: Beschränkung auf Streitgegenstand .....	127
c) Vorfragen und tatsächliche Feststellungen .....	129
d) Bestimmung des Rechtskraftumfangs anhand der Urteilsgründe ..	129
aa) Abweisende Urteile .....	129
bb) Bestimmung des Streitgegenstands und Präklusion .....	131

e)	Exkurs: Zwischenfeststellungsklage .....	132
aa)	Vorgreifliches Rechtsverhältnis .....	132
bb)	Erleichterte Voraussetzungen .....	133
f)	Erweiterungen der Rechtskraftgrenzen .....	133
aa)	Rechtskraft kraft Sinnzusammenhängen .....	134
bb)	Teleologische Reduktion .....	135
(1)	Grundbuchberichtigung (§ 894 BGB) und Eigentumsfeststellung .....	136
(2)	Unterlassungs- und Schadensersatzklage wegen „der gleichen“ Pflichtverletzung .....	137
(a)	Präjudizielle Wirkung der Unterlassungsklage .....	138
(b)	Präjudizielle Wirkung der Schadensersatzklage .....	139
(c)	Teleologische Reduktion .....	139
(3)	Leistungsklage auf Erfüllung kaufvertraglicher Hauptleistungspflichten und Feststellung des Vorliegens eines Kaufvertrags .....	140
cc)	Zwischenergebnis .....	142
g)	Ergebnis .....	142
2.	Subjektive Grenzen der Rechtskraft .....	143
a)	Grundsatz: Wirkung inter partes .....	143
b)	Erweiterungen .....	143
aa)	Gesetzliche Regelungen .....	144
bb)	Drittwirkung der Rechtskraft .....	144
cc)	Rechtskrafterstreckung kraft materieller Abhängigkeit .....	144
dd)	Drittwirkung nur zu Gunsten des Dritten .....	146
(1)	Grundsatz .....	146
(2)	Analogien zu normierten Fällen .....	146
(a)	„Einreden“ nach §§ 768 Abs. 1 S. 1, 1137 Abs. 1 S. 1, 1211 Abs. 1 S. 1 BGB .....	146
(b)	Rechtskrafterstreckung nach § 124 VVG .....	147
(c)	Rechtskrafterstreckung nach § 407 Abs. 2 BGB .....	148
(d)	Zwischenergebnis .....	148
(3)	Vergleich mit der Nebenintervention .....	148
(4)	Zwischenergebnis .....	149
c)	Ergebnis .....	149
III.	Wirkungen der materiellen Rechtskraft .....	149
1.	Negative Verfahrensvoraussetzung .....	149
2.	Präjudizialität .....	150
3.	Präklusion .....	150
IV.	Abgrenzung .....	151
1.	Innerprozessuale Bindungswirkung .....	151

2. Tatbestandswirkung .....	152
3. Gestaltungswirkung .....	152
4. Interventionswirkung .....	153
B. Rechtskraft im arbeitsgerichtlichen Verfahren .....	153
I. Verweis auf die Zivilprozessordnung .....	154
II. Wirkungen zwischen Urteils- und Beschlussverfahren .....	155
III. Besonderheiten im Beschlussverfahren .....	155
1. Beteiligung und Rechtskraft .....	155
2. Untersuchungsgrundsatz .....	157
<b>§ 9 Zusammenfassung Ergebnisse Teil 2 .....</b>	<b>158</b>

*Teil 3*

<b>Bindungswirkungen</b>	160
<b>§ 10 Darstellung der Rechtsprechung und Literatur .....</b>	<b>160</b>
A. § 103 BetrVG .....	161
I. Rechtsprechung zu § 103 BetrVG .....	161
1. Keine entgegenstehende Rechtskraft .....	161
2. Kein fehlendes Rechtsschutzinteresse .....	162
3. „Präjudizielle Wirkung“ .....	162
a) Bindungswirkung der Entscheidung für den Kündigungsschutz-	
prozess .....	162
b) Ausnahmen .....	164
aa) Änderung der Tatsachen .....	164
bb) Noch zu beseitigende Kündigungshindernisse .....	164
c) Erweiterung auf feststellende Beschlüsse .....	164
II. Literatur zu § 103 BetrVG .....	165
1. Kein fehlendes Rechtsschutzbedürfnis .....	165
2. Keine entgegenstehende Rechtskraft wegen unterschiedlicher Streit-	
gegenstände .....	165
3. Präjudizielle Wirkung .....	166
a) Präjudizielle Wirkung .....	166
b) Keine präjudizielle Wirkung .....	168
B. § 99 BetrVG – Versetzung .....	169
I. Rechtsprechung zu § 99 BetrVG – Versetzung .....	169
1. Keine präjudizielle Wirkung mangels Beteiligung .....	169
2. Bindung an die Entscheidung .....	170
3. Bindung an vorgreifliche Feststellung .....	170
4. Exkurs: Feststellung, dass die Zustimmung nicht erforderlich ist ...	172
II. Literatur zu § 99 BetrVG – Versetzung .....	172

1. Beteiligung .....	173
a) Keine Beteiligung des Arbeitnehmers .....	173
b) Beteiligung des Arbeitnehmers .....	173
2. Präjudizielle Wirkung .....	173
a) Keine präjudizielle Wirkung .....	173
b) Präjudizielle Wirkung .....	174
3. Bindung an vorgreifliche Feststellungen .....	174
4. Exkurs: Feststellung, dass die Zustimmung nicht erforderlich ist ...	175
C. § 99 BetrVG – Ein- und Umgruppierung .....	175
I. Rechtsprechung zu § 99 BetrVG – Ein- und Umgruppierung .....	176
1. Ursprünglich: Ablehnung einer Bindungswirkung .....	176
2. Später: „Bindungswirkung“ und „Verbindlichkeit“ der Entscheidung	177
a) Arbeitnehmer kann Anspruch auf die gerichtliche Entscheidung	177
stützen .....	177
b) Keine Wirkungen zum Nachteil des Arbeitnehmers .....	177
II. Literatur zu § 99 BetrVG – Ein- und Umgruppierung .....	178
1. Unterschiedliche Streitgegenstände .....	178
2. Präjudizielle Wirkung .....	178
a) Keine Beteiligung und keine präjudizielle Wirkung .....	178
b) Beteiligung und präjudizielle Bindungswirkung .....	179
c) Arbeitnehmer kann Anspruch auf die Entscheidung stützen ...	179
D. § 99 BetrVG – Einstellung .....	180
E. § 104 BetrVG .....	181
I. Rechtsprechung zu § 104 BetrVG .....	181
II. Literatur zu § 104 BetrVG .....	182
1. Keine entgegenstehende Rechtskraft .....	182
2. Präjudizielle Wirkung .....	182
a) Präjudizielle Wirkung entsprechend § 103 Abs. 2 BetrVG .....	182
b) Keine präjudizielle Wirkung .....	182
F. Zusammenfassung .....	183
G. Bindungswirkung in anderen Konstellationen des Beschluss- und Urteils-	
verfahrens .....	184
I. Betriebsänderung und Nachteilsausgleich .....	184
II. Gemeinsamer Betrieb und Nachteilsausgleich .....	185
III. Betriebsvereinbarung (Sozialplan) und Abfindungsanspruch .....	186
<b>§ 11 Konstellationen möglicher Bindungswirkungen .....</b>	<b>186</b>
A. § 103 Abs. 1, 2 BetrVG – Kündigung eines Betriebsratsmitglieds .....	187
B. § 103 Abs. 3 BetrVG – Versetzung eines Betriebsratsmitglieds .....	187
C. § 99 BetrVG – Versetzung .....	188
I. Änderungsvertrag .....	188

II. Änderungskündigung .....	189
1. Änderungskündigung vor dem Beschlussverfahren .....	189
a) Auswirkung auf die Änderungskündigung .....	189
b) Auswirkung auf die erneute (Änderungs-)Kündigung .....	189
2. Änderungskündigung nach dem Zustimmungseretzungsverfahren ..	190
III. Direktionsrecht .....	190
1. Direktionsrecht zu Lasten des Arbeitnehmers .....	190
2. Direktionsrecht zu Gunsten des Arbeitnehmers .....	191
D. § 99 BetrVG – Ein- oder Umgruppierung .....	191
E. § 99 BetrVG – Einstellung .....	192
F. Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer nach § 104 BetrVG .....	192
I. Kündigung .....	192
II. Versetzung .....	192
G. Vorläufige Maßnahmen nach § 100 BetrVG .....	193
H. Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG .....	193
I. Antragsstattgabe .....	193
II. Antragsablehnung .....	194
III. Sonderfall Ein- und Umgruppierung .....	194
IV. Ergebnis .....	195
I. Feststellungsanträge .....	195
I. Allgemeine Feststellung .....	195
II. Konkrete Feststellung .....	195
J. Sonderfall: Beschlussverfahren nach dem Urteilsverfahren .....	196
1. Nachteilige Versetzung .....	197
a) Abgewiesene Klage des Arbeitnehmers .....	197
b) Erfolgreiche Klage des Arbeitnehmers .....	198
2. Nachteilige Ein- und Umgruppierung .....	198
a) Abgewiesene Klage des Arbeitnehmers .....	198
b) Erfolgreiche Klage des Arbeitnehmers .....	199
3. Ergebnis .....	199
<b>§ 12 Analyse der Bindungswirkungen in den relevanten Konstellationen .....</b>	<b>199</b>
A. Kein übergreifendes Prinzip .....	200
I. Keine entgegenstehende Rechtskraft .....	200
II. Bindungswirkung als eigenes prozessuales Rechtsinstitut .....	201
III. Bindungswirkung aufgrund der Repräsentation durch den Betriebsrat ..	202
IV. Bindungswirkung aufgrund Besonderheiten des materiellen Rechts ....	203
1. Übertragung der Argumentation zum Nachteilsausgleich .....	203
2. Materielle Abhängigkeit .....	204
3. § 9 TVG analog .....	204
4. Zwischenergebnis .....	205

V. Ergebnis .....	205
B. § 103 Abs. 2 S. 1 BetrVG – Kündigung .....	205
I. Zustimmungsersetzung .....	205
1. Wirkung der Rechtskraft – Präjudizialität .....	206
a) Objektive Grenzen der Rechtskraft .....	206
aa) Umfang der Rechtskraft im Zustimmungsersetzungsverfahren	207
(1) Streitgegenstand: Verweigerung der Zustimmung durch	
den Betriebsrat .....	207
(2) Besonderheiten der Rechtskraft der Gestaltungsent-	
scheidung .....	207
(a) Rechtskraft des Rechts auf Gestaltung .....	208
(aa) Recht auf Gestaltung .....	208
(bb) Rechtskraft des Streitgegenstands – Recht auf	
Gestaltung .....	208
(cc) Probleme und Folgen .....	210
(b) Rechtskraft des Gestaltungsgrunds .....	210
(aa) Bestimmung des Gestaltungsgrunds .....	210
(bb) Rechtskraft des Gestaltungsgrunds .....	212
(cc) Zwischenergebnis .....	213
(c) Ergebnis .....	213
(3) Bestimmung der Rechtskraft mit Hilfe der Urteilsgründe	213
(4) Vergleich von Feststellungsklage und Gestaltungsklage .	214
(a) Herleitung des Grundsatzes .....	215
(b) Probleme im Falle der abweisenden Entscheidung ..	216
(c) Zwischenergebnis .....	218
(d) Übertragung auf § 103 Abs. 2 S. 1 BetrVG .....	218
(5) Zwischenergebnis .....	219
bb) Vorfrage im Kündigungsschutzprozess .....	219
(1) § 626 Abs. 1 BGB .....	220
(a) Berücksichtigung kollektiver Interessen .....	220
(b) Berücksichtigung der Stellung als Betriebsratsmit-	
glied .....	221
(c) Zwischenergebnis .....	221
(2) § 103 Abs. 2 S. 1 BetrVG .....	221
(a) Stellung als Betriebsratsmitglied .....	222
(b) Kollektive Interessen .....	222
(aa) Folgerungen aus dem Wortlaut .....	222
(bb) Systematik .....	222
(cc) Zweck .....	225
(dd) Historie .....	226
(ee) Zwischenergebnis .....	227

(ff) Verfassungskonforme Auslegung .....	227
(gg) Zwischenergebnis .....	229
(3) Zwischenergebnis .....	229
cc) Ergebnis .....	229
b) Subjektive Grenzen der Rechtskraft .....	230
aa) Arbeitnehmer als Beteiligter .....	230
bb) Ausreichender Schutz .....	230
(1) Untersuchungsgrundsatz als Nachteil .....	230
(2) Rechtsmittel .....	231
(a) Instanzenzug .....	232
(b) Doppelbelastung .....	232
(3) Kostentragung .....	232
(a) Rechtsanwaltskosten .....	233
(b) Mehrbelastung .....	234
(4) Wahrnehmung individueller Interessen im Beschlussverfahren .....	236
(5) Ergebnis .....	236
2. Ergebnis .....	236
II. Zurückgewiesener Zustimmungsersetzungsantrag .....	236
1. Ausspruch im Tenor .....	236
2. Teil der Begründung .....	237
a) Tragende Gründe zur Auslegung des Tenors .....	237
b) Auswirkung auf die Antragstellung .....	238
c) Auswirkungen auf die Kosten .....	238
d) Rechtsmittelbeschwer des Betriebsrats .....	239
e) Zwischenergebnis .....	240
3. Ergebnis .....	240
C. § 103 Abs. 3 S. 2 BetrVG – Versetzung .....	240
I. Wirkung der Rechtskraft – Präjudizialität .....	240
1. Objektive Grenzen der Rechtskraft .....	240
2. Subjektive Grenzen der Rechtskraft .....	243
II. Ergebnis .....	243
D. § 99 BetrVG – Versetzung .....	244
I. Änderungsvertrag .....	244
1. § 99 Abs. 4 BetrVG und die Frage des Kündigungsgrunds .....	244
a) Präjudizielle Wirkung .....	244
b) „Tatbestandswirkung“ .....	246
2. Erforderlichkeit der Zustimmung .....	247
3. Zwischenergebnis .....	248
4. Beteiligung des Arbeitnehmers .....	249

a)	Beteiligung keine Voraussetzung der „Tatbestandswirkung“	249
b)	Anspruch auf rechtliches Gehör	249
c)	Erforderlichkeit der Beteiligung	250
aa)	Materielle Abhängigkeit	250
bb)	§ 99 BetrVG schützt nicht den Arbeitnehmer	251
cc)	Vorrang der Rechte des Betriebsrats	251
dd)	Rein „kollektive“ Ausrichtung der Zustimmungsverweigerungsgründe	251
ee)	Untersuchungsgrundsatz	252
ff)	Zwischenergebnis	252
d)	Beteiligung des Arbeitnehmers	253
aa)	Keine spezielle Anordnung durch § 99 BetrVG	253
bb)	§ 103 Abs. 2 S. 2 BetrVG analog	253
cc)	Beteiligung nach § 83 Abs. 3 ArbGG	253
(1)	Unmittelbare Betroffenheit	254
(2)	Betroffenheit in betriebsverfassungsrechtlicher Position	254
(a)	Wortlaut	255
(b)	Systematik	256
(aa)	Kollektive Rechte als Gegenstand des Beschlussverfahrens	256
(bb)	Ausdrückliche Anordnung der Beteiligung in anderen Normen	258
(c)	Zwischenergebnis	259
(d)	Verfassungskonforme Auslegung	260
dd)	Zwischenergebnis	260
5.	Ergebnis	261
II.	Änderungskündigung	261
1.	Relevanz von Bindungswirkungen	261
a)	Änderungskündigung geht dem Zustimmungseretzungsverfahren vor	261
aa)	Auswirkung auf die Änderungskündigung	261
bb)	Auswirkung auf die erneute (Änderungs-)Kündigung	262
b)	Änderungskündigung folgt dem Zustimmungseretzungsverfahren	262
2.	Präjudizielle Wirkung	262
a)	Änderungskündigung	262
b)	Erneute (Änderungs-)Kündigung	263
3.	Andere Bindungswirkung	263
a)	Änderungskündigung geht dem Zustimmungseretzungsverfahren vor	263
aa)	Änderungskündigung	263
bb)	Erneute (Änderungs-)Kündigung	263



b) Änderungskündigung folgt dem Zustimmungseretzungsverfahren	264
4. Beteiligung des Arbeitnehmers	265
5. Ergebnis	265
III. Direktionsrecht	266
1. Direktionsrecht bei der Versetzung zu Lasten des Arbeitnehmers	266
a) Präjudizielle Wirkung	266
b) Andere Bindungswirkung	267
aa) Versetzungsweisung geht dem Zustimmungseretzungsverfahren vor	267
bb) Versetzungsweisung folgt dem Zustimmungseretzungsverfahren nach	267
c) Beteiligung des Arbeitnehmers	267
2. Direktionsrecht bei der Versetzung zu Gunsten des Arbeitnehmers	268
3. Ergebnis	268
IV. Sonderfall: Anspruch des Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 SGB IX	269
E. § 99 BetrVG – Ein- und Umgruppierung	269
I. „Verbindlichkeit“ aus Gründen des materiellen Rechts	270
1. Vergleich mit der Versetzung	270
2. Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung	270
3. Sonstige Gründe	271
4. Zwischenergebnis	271
II. Präjudizielle Wirkung	271
1. Objektive Wirkung der Rechtskraft	272
a) Grundsatz	272
b) Besonderheit der Rechtskraft der Gestaltungsentscheidung	272
aa) Rechtskraft hinsichtlich der konkreten Ein- und Umgruppierung	272
bb) Rechtskraft hinsichtlich getroffener Feststellungen	273
cc) Zwischenergebnis	274
2. Subjektive Grenzen der Rechtskraft	274
a) Beteiligung des Arbeitnehmers	274
aa) Beteiligung nach § 83 Abs. 3 ArbGG	274
bb) § 103 Abs. 2 S. 2 BetrVG analog	275
cc) Zwischenergebnis	275
b) Erweiterung der subjektiven Grenzen der Rechtskraft	275
c) Wirkung nur zu Gunsten des Arbeitnehmers	275
d) Zwischenergebnis	276
III. Ergebnis	277
F. § 99 BetrVG – Einstellung	277
G. Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer nach § 104 BetrVG	277
I. Entlassung	277

1. Präjudizielle Wirkung	278
a) Sachverhalt als Kündigungsgrund	278
b) Auf rechtlicher Unmöglichkeit beruhende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit	278
c) Zwischenergebnis	278
2. „Tatbestandswirkung“	278
3. Zwischenergebnis	279
4. Beteiligung des Arbeitnehmers	279
a) Analogie zu § 103 Abs. 2 S. 2 BetrVG	279
b) Beteiligter i. S. d. § 83 Abs. 3 ArbGG	279
5. Ergebnis	280
II. Versetzung	280
III. Ergebnis	280
H. Sonderfall: Beschlussverfahren dem Urteilsverfahren nachgelagert	281
I. Gesamtergebnis Bindungswirkung in den relevanten Konstellationen	281

*Teil 4*

<b>Möglichkeiten zur Entscheidungsharmonisierung</b>	284
<b>§ 13 Lösung über Nebenintervention und Streitverkündung</b>	284
A. Nebenintervention und Streitverkündung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren	285
I. Wortlaut	285
II. Abweichende Regelung in den §§ 81 bis 84 ArbGG	286
III. Ergebnis	289
B. Voraussetzungen und Folgen von Nebenintervention und Streitverkündung	289
I. Nebenintervention	289
1. Voraussetzungen	289
2. Wirkungen	289
a) Im Erstprozess – Rechtsstellung des Nebenintervenienten	289
b) Wirkungen der Nebenintervention im Folgeprozess	290
II. Streitverkündung	290
1. Voraussetzungen	290
2. Wirkungen	291
a) Wirkungen der Streitverkündung im Erstprozess	291
b) Wirkungen der Streitverkündung im Folgeprozess	291
C. Streitverkündung und Nebenintervention in den relevanten Konstellationen	292
I. Nachteilige Maßnahmen – Nebenintervention des Arbeitnehmers	292
II. Nachteilige Maßnahmen – Streitverkündung des Arbeitgebers	292
III. Vorteilhafte Ein- und Umgruppierung	292

IV. Nachfolgendes Beschlussverfahren – nachteilige Versetzung .....	293
V. Zwischenergebnis .....	294
D. Ausweitung der Voraussetzungen und Folgen .....	294
E. Ergebnis .....	295
<b>§ 14 Beiladung .....</b>	<b>295</b>
A. Beiladung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren .....	296
B. Ergebnis .....	298
<b>§ 15 Zwischenfeststellungsklage .....</b>	<b>298</b>
<b>§ 16 Aussetzung des Verfahrens .....</b>	<b>299</b>
A. Konstellationen .....	300
B. Voraussetzungen der Aussetzung .....	300
C. Analoge Anwendung .....	301
D. Ergebnis .....	304
<b>§ 17 Verfahrensverbindung nach § 147 ZPO .....</b>	<b>304</b>
<b>§ 18 Regelungsbedarf .....</b>	<b>304</b>
A. Ein- und Umgruppierung .....	304
B. Versetzung .....	305
C. Ergebnis .....	305
<b>§ 19 Ergebnis .....</b>	<b>306</b>
<i>Teil 5</i>	
<b>Gesamtergebnis</b>	307
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>313</b>
<b>Sachwortverzeichnis .....</b>	<b>329</b>

# § 1 Einleitung

## A. Problembeschreibung

Das Arbeitsverhältnis wird häufig nicht lediglich durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprägt. Vielmehr haben Gewerkschaften und Betriebsräte in unterschiedlichem Ausmaß Einfluss auf die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Auch wenn das Kollektiv- und das Individualarbeitsrecht grundsätzlich nebeneinander bestehen, greifen beide Rechtsbereiche oftmals ineinander und können nicht losgelöst voneinander betrachtet werden. Will der Arbeitgeber eine personelle Einzelmaßnahme vornehmen, muss er nicht nur gegenüber dem Arbeitnehmer bestimmte Regeln und Formalien, wie z.B. die Schriftform der Kündigungserklärung gemäß § 623 BGB, einhalten. Vielmehr sind in Betrieben mit Betriebsrat auch die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten, etwa die Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung gemäß § 102 Abs.1 S.1 BetrVG. Bei einigen personellen Einzelmaßnahmen wie der Einstellung, der Versetzung und der Ein- und Umgruppierung (§ 99 BetrVG) sowie der außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern<sup>1</sup> muss der Arbeitgeber sogar die Zustimmung des Betriebsrats einholen (§§ 99 Abs. 1 S. 1 Hs. 2, 103 Abs. 1 BetrVG).

Dieses Ineinandergreifen wirft viele materiellrechtliche Fragen auf, die sich v.a. in den Fällen des Zustimmungserfordernisses auch prozessual fortsetzen. Stimmt der Betriebsrat der Maßnahme nicht zu und möchte der Arbeitnehmer gegen die Maßnahme vorgehen, kann es zu zwei Verfahren kommen: dem Beschlussverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinsichtlich der verweigten Zustimmung und dem Urteilsverfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der konkreten Maßnahme. Ersteres muss der Arbeitgeber einleiten, wenn er mit dem Betriebsrat keinen Konsens erreichen kann, weil dieser der geplanten Maßnahme nicht zustimmt und der Arbeitgeber dennoch an seinem Vorhaben festhalten will. Er muss bei einer verweigerten Zustimmung zu einer geplanten Versetzung, Einstellung, Ein- und Umgruppierung nach § 99 Abs. 4 BetrVG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die Zustimmung ersetzen lassen. Gleiches gilt im Falle der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Unabhängig vom Ausgang dieses Rechtstreits

---

<sup>1</sup> Das Zustimmungserfordernis erfasst nach § 103 Abs. 1 BetrVG auch Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie Wahlbewerber. Sofern in dieser Arbeit von Betriebsratsmitgliedern gesprochen wird, gilt entsprechendes auch für die anderen in § 103 Abs. 1 BetrVG aufgezählten Belegschaftsvertreter.

kann der Arbeitnehmer auf individualrechtlicher Ebene die Maßnahme des Arbeitgebers angreifen. Er kann z. B. eine Kündigungs- oder Änderungsschutzklage erheben, die Unwirksamkeit einer kraft Direktionsrechts erfolgten Versetzung feststellen lassen oder den Lohn nach der seines Erachtens zutreffenden Vergütungsgruppe einklagen.

Nach dem gesetzlichen Leitbild kann der Arbeitgeber erst nach erfolgreicher Zustimmungsersetzung die jeweilige Maßnahme durchführen. Aber auch wenn der Arbeitgeber das Zustimmungsersetzungsverfahren zunächst nicht einleitet und die personelle Einzelmaßnahme mitbestimmungswidrig durchführt, kann es sowohl zu einem Beschlussverfahren als auch zu einem Urteilsverfahren kommen. Gemäß § 101 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber gerichtlich aufgeben lassen, die Maßnahme aufzuheben. Möchte der Arbeitgeber an der Maßnahme festhalten, muss er das Mitbestimmungsverfahren einleiten und ggf. einen Zustimmungsersetzungsantrag stellen.

Ebenfalls zwei Verfahren sind denkbar, wenn es im Rahmen von § 104 BetrVG zu Streitigkeiten kommt. Anders als in den Fällen der §§ 99, 103 BetrVG obliegt hier die Initiative dem Betriebsrat. Die Norm gibt ihm die Möglichkeit, unter gewissen Voraussetzungen die Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer zu verlangen (S. 1). Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Maßnahme durchzuführen (S. 2 Hs. 1). Entspricht der Arbeitgeber schließlich dieser Aufforderung, kann er sich im Urteilsverfahren dem Arbeitnehmer gegenübersehen, der die Wirksamkeit der (Änderungs-)Kündigung oder Versetzungsweisung angreift.

In all diesen Fällen stellt sich die Frage, ob und in welcher Weise das vorherige Beschlussverfahren Auswirkungen auf den Individualprozess hat. Vielfach wurde im Beschlussverfahren gerichtlich schon eine Frage geprüft, die auch im Individualprozess streitentscheidend ist:

Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmungsersetzung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds, prüft das Gericht, ob die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist (§ 103 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Im Individualprozess steht im Mittelpunkt, ob ein die Kündigung rechtfertigender wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB), d. h. ob dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. In beiden Fällen geht es demnach um eine umfassende Interessenabwägung, so dass zwei Fragen geprüft werden, die sich sehr nahestehen, wenn nicht gar identisch sind.

Wird im Beschlussverfahren um die Zustimmung zu einer Ein- oder Umgruppierung gestritten und eine Vergütungsgruppe als zutreffend oder nicht zutreffend beurteilt und klagt der Arbeitnehmer auf Lohn entsprechend einer bestimmten Vergütungsgruppe, überschneiden sich auch hier die Gegenstände der Prüfung.

Gleiches gilt für die vom Arbeitgeber angestrebte Versetzung: Verweigert der Betriebsrat beispielweise die Zustimmung, weil der Arbeitnehmer nach seiner Auffassung benachteiligt wird (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG), und wehrt sich der Arbeitnehmer gegen die Versetzung, weil diese entgegen billigem Ermessen erfolgte (§§ 315 BGB, 106 GewO), wird sich das Gericht in beiden Fällen mit der Benachteiligung auseinandersetzen.

Kann der Arbeitgeber keine Zustimmungsersetzung zur Einstellung erreichen, hat aber den Arbeitsvertrag bereits geschlossen,<sup>2</sup> wird er dem Arbeitnehmer kündigen wollen. Ist die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt, etwa weil sich der Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über sechs Monate hingezogen hat oder ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert wird,<sup>3</sup> wird der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Sofern das Kündigungsschutzgesetz in dieser Konstellation anwendbar ist, ist entscheidend, ob sich der Arbeitgeber auf die Entscheidung im Beschlussverfahren berufen kann.

Ähnlich ist das Problem gelagert, wenn er einem Arbeitnehmer wegen störendem Verhaltens i. S. d. § 104 S. 1 BetrVG kündigen muss und der Arbeitnehmer die Kündigung angreift.

Fraglich ist nun, ob die im Zustimmungseretzungsverfahren gewonnenen Erkenntnisse auch im Individualprozess rechtlich bindend verwertet werden können. Damit im Zusammenhang steht die Frage, ob der Arbeitnehmer im Zustimmungseretzungsverfahren zu beteiligen ist.

Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält keine ausdrückliche Antwort. Lediglich für das Zustimmungseretzungsverfahren wegen der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ordnet § 103 Abs. 2 S. 2 BetrVG die Beteiligung des Arbeitnehmers an. Eine gesetzliche Anordnung, etwa über eine Rechtskrafterstreckung oder sonstige Bindungswirkungen, fehlt allerdings. Die allgemeinen zivilprozessualen Grundsätze sprechen auf den ersten Blick eher gegen eine Bindungswirkung: Die wichtigste Bindungswirkung zwischen gerichtlichen Entscheidungen ist die Rechtskraft. Gemäß § 325 Abs. 1 ZPO wirkt die Rechtskraft nur inter partes, also zwischen den Parteien. § 99 Abs. 4 BetrVG sieht aber eine Beteiligung des Arbeitnehmers nicht vor. Damit würde eine Rechtskrafterstreckung jedenfalls in Fällen des § 99 Abs. 4 BetrVG ausscheiden. Sie käme nur bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds in Betracht, welches gemäß § 103 Abs. 2 S. 2 BetrVG am Zustimmungseretzungsverfahren zu beteiligen ist. Sachlich erstreckt sich die Rechtskraft gemäß § 322 Abs. 1 ZPO nur auf den Anspruch, über den entschieden wurde. Dieser erschöpft sich hier dem ersten

---

<sup>2</sup> Die Zustimmung hat keinen Einfluss auf den Arbeitsvertrag, GK-BetrVG-Raab, § 99 Rn 128; s. dazu S. 51.

<sup>3</sup> BAG NZA 2000, 721, 722; NZA 1990, 221 ff; KR-Griebeling, § 1 KSchG Rn 111; GK-BetrVG-Raab, § 99 Rn 27 m.w.N.