

DGFP // WISSENSWERT  
**FORTGELTUNG EINER KONZERN-  
BETRIEBSVEREINBARUNG  
AUCH NACH DEM AUSSCHIEDEN  
EINES UNTERNEHMENS AUS DEM  
KONZERN**

**Herausgeber**

---

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

## Inhalt der Ausgabe

### **Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern**

Das Dossier zum Thema „Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern“ erörtert an einem Fallbeispiel die rechtliche Situation zu der Frage, welche Regelungen bei der Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung gelten, wenn einzelne Unternehmen aus dem Konzern ausscheiden.

#### **DGFP // WISSENSWERT** **Aktuell. Fundiert. Wissenswert.**

Mit der Publikationsreihe DGFP // Wissenswert geben wir Antworten zu aktuellen operativen und strategischen Fragestellungen, die das Personalmanagement bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Informationen liefern wir fundiertes Wissen rund um aktuelle Themen, aufgearbeitet durch Experten.

**Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements.**

# FORTGELTUNG EINER KONZERN- BETRIEBSVEREINBARUNG AUCH NACH DEM AUSSCHIEDEN EINES UNTERNEHMENS AUS DEM KONZERN

*von Rechtsanwalt Dr. Martin Nebeling, Partner Bird & Bird LLP und Janna Liedtke,  
Juristische Mitarbeiterin Bird & Bird LLP*

Betriebsvereinbarungen können unterschiedliche Aspekte in Betrieben regeln, und sie vereinfachen die Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In vielen Betrieben gelten unterschiedliche Betriebsvereinbarungen gleichzeitig. Neben den Vereinbarungen, die ein einzelner Betriebsrat für ein konkretes Unternehmen schließt, kann auch ein Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung für den gesamten Betrieb mit dem Konzern schließen. Eine solche Konzernbetriebsvereinbarung entfaltet ihre Wirkung für den gesamten Konzern.

Doch was passiert, wenn einzelne Unternehmen aus dem Konzern ausscheiden? Gelten die Vereinbarungen auch für diese weiter oder sind sie an die Zugehörigkeit des Unternehmens zum Konzern geknüpft? Mit dieser Frage musste sich zuletzt auch das BAG in dem Verfahren vom 25.02.2020, 1 ABR 39/18 beschäftigen.

## **Der Sachverhalt**

1988 hatte die M-AG mit dem bei ihr bestehenden Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung über die Altersversorgung der Arbeitnehmer getroffen (M-LO). Diese beinhaltete Regelungen für alle Belegschaftsmitglieder, die beim Eintritt des Rentenanspruches im Arbeitsverhältnis mit einem zum M-Unternehmen gehörenden Betrieb gestanden hatten. Der Geltungsbereich der Vereinbarung umfasste alle konzernangehörigen Unternehmen.

Bei der MK-AG handelte es sich um ein solches konzernangehöriges Unternehmen, das in einem Betrieb in S Aluminiumguss-, Aluminiumband- und Stahlräder produzierte. Die Gesellschaftsanteile der MK-AG wurden in der Folgezeit vollständig auf ein zur M-Gruppe gehörendes Unternehmen übertragen. Die MK-AG wurde in die MK Werke GmbH umgewandelt.

2001 übertrug die MK Werke GmbH die für die Produktion von Aluminiumgussrädern notwendigen Vermögenswerte auf die K GmbH. Diese übernahm neben Arbeitnehmern auch eine Vielzahl an Produktionsmitteln und die Produktionsstätte. Die Arbeitgeberin führte die M-LO für die übernommenen Arbeitnehmer weiter. Sie kündigte diese allerdings zum 31.12.2017 gegenüber dem in ihrem Betrieb eingerichteten Betriebsrat.

Die Parteien stritten nun darum, ob die Konzernvereinbarung auch in dem Zeitraum zwischen 2001 und 2017 für die Arbeitnehmer Geltung entfaltet, obwohl das Unternehmen in diesem Zeitraum nicht mehr zum M-Konzern gehörte.

Der Betriebsrat klagte auf Feststellung, dass die Konzernbetriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung im Betrieb der Arbeitgeberin bis zum 31.12.2017 fortwirkt.

Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern

### Die Entscheidung

Die Konzernbetriebsvereinbarung gilt nach § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG auch nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern durch Verkauf der Geschäftsanteile für die übernommenen und bis zur Kündigung der Betriebsvereinbarung eingestellten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend weiter.

Die Geltung der Betriebsvereinbarung endete nicht dadurch, dass ein anderes Unternehmen die Anteilsmehrheit an der MK-AG erwarb. Zwar schied das Unternehmen durch diesen Schritt aus dem ursprünglichen Konzern aus, dies hatte aber nicht zur Folge, dass die Vereinbarung keine Wirksamkeit mehr entfaltete.

Eine Konzernbetriebsvereinbarung gilt in den Betrieben des Konzerns auch nach dem Ausscheiden aus dem Konzern fort, wenn das Unternehmen nicht in den Geltungsbereich einer anderen Konzernbetriebsvereinbarung fällt, die zum selben Regelungsgegenstand abgeschlossen wurde. Es ist unerheblich, dass die Vereinbarung von einem anderen Rechtsträger als dem des betroffenen Betriebs geschlossen wurde. Ein Wechsel der Beherrschungsverhältnisse des den Betrieb unterhaltenden Rechtsträgers wirkt sich nicht auf die **betriebliche Identität** aus, weshalb Vereinbarungen auch nach dem Ausscheiden aus dem Konzern weitergelten.

Auch der Wegfall des Konzernbetriebsrats nach dem Ausscheiden führt nicht zu einer Beendigung der Vereinbarung. Die normative Wirksamkeit solcher Vereinbarungen ist **vom Bestand des Betriebsrats unabhängig**. Auch bei einem vorübergehenden oder vollständigen Wegfall des Betriebsrats in einem Unternehmen gelten die vorher geschlossenen Vereinbarungen weiterhin.

Auch der Übergang einer bestimmten wirtschaftlichen Einheit des Betriebs – hier die Produktion von Aluminiumgussrädern – führt nicht dazu, dass die Konzernbetriebsvereinbarung nicht mehr gilt. In dem hier betrachteten Fall handelte es sich um einen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB. Der Betriebsteil wurde identitätswahrend von der neuen Arbeitgeberin fortgeführt. Sowohl die Arbeitnehmer als auch die für die Produktion erforderlichen Arbeitsmittel und Werkzeuge blieben unverändert. In diesem eigenständigen Betriebsteil galt ab der Gründung die Konzernbetriebsvereinbarung unmittelbar und zwingend für die Arbeitnehmer weiter. Daher entfaltete die Betriebsvereinbarung bis zur Kündigung im Jahr 2017 Wirkung für alle Arbeitnehmer.

Die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung hat nur für diejenigen Arbeitnehmer geendet, die nach dem 31.12.2017 in das Unternehmen eingetreten sind. Alle anderen Arbeitnehmer unterfallen noch der Wirksamkeit der Vereinbarung.

---

<sup>1</sup> Fitting/Engels/Schmidt/Trebinge/Linsenmaier/Scholz BetrVG § 58 Rn. 40; Nebeling in Borscheid/Kunz/Brand/Nebeling, Praxis des Arbeitsrechts, § 40 Rn. 45 ff.

## DGFP // WISSENSWERT

Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern

### Relevanz für die Praxis

Das BAG bestätigte in diesem Fall die Entscheidungen der Vorinstanzen.

Eine Konzernbetriebsvereinbarung muss auch auf Betriebsebene nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern weitergelten, da ansonsten Regelungslücken entstehen würden. Müssten bei einem Ausscheiden aus dem Konzern alle Vereinbarungen neu mit dem Betriebsrat des ausgeschiedenen Unternehmens getroffen werden, würde dies erhebliche Umstände und Unsicherheiten verursachen. Das BetrVG bezweckt gerade die **Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen** bis zu einer Kündigung, sodass einheitliche rechtliche Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten.

Das BAG musste sich zum ersten Mal mit einem derartigen Fall befassen und bestätigt nun die Ansicht, die in der Literatur hierzu bereits seit Jahren vertreten wurde<sup>1</sup>.

Für die Praxis hat die Entscheidung die Bedeutung, dass Konzerne, die Unternehmen mit einem Betrieb aus einem fremden Konzern übernehmen, die dort geltenden Konzernbetriebsvereinbarungen als eigene Einzelbetriebsvereinbarungen fortführen müssen. Eine **Ausnahme** hiervon kann nur dann angenommen werden, wenn entweder die konkrete Regelung ihrem Inhalt nach die Zugehörigkeit zum Konzern zwingend voraussetzt oder in dem neuen Konzern bereits eine Vereinbarung mit entsprechendem Inhalt besteht.

Daher empfiehlt es sich, bei jedem Betriebsübergang genau zu prüfen, welche Betriebsvereinbarungen bereits vorher im Konzern galten und ob diese auch nach dem Übergang weitergelten. •

#### Autoren:

**Dr. Martin Nebeling**, Rechtsanwalt, Partner Bird & Bird LLP, martin.nebeling@twobirds.com

**Janna Liedtke**, Juristische Mitarbeiterin Bird & Bird LLP, janna.liedtke@twobirds.com

## Ihre DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Professionals. Wir organisieren den Erfahrungsaustausch für Personaler, qualifizieren in HR- und Führungsthemen und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human-Resources-Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Management gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 ERFA-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

## Impressum

### Publikationsreihe DGFP // Wissenswert

#### **Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern**

Redaktionsschluss: 9. Oktober 2020

### Herausgeber

#### **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.**

Linkstr. 2  
10785 Berlin  
[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

Kai Helfritz  
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Linkstr. 2  
10785 Berlin

[helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)  
Fon 030 8145543-70

### Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.