



BUNDESARBEITSGERICHT Beschluss vom 25.2.2020, 1 ABR 39/18
ECLI:DE:BAG:2020:250220.B.1ABR39.18.0

Konzernbetriebsvereinbarung - Share Deal - Weitergeltung nach Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern - normative Fortgeltung

Leitsätze

Eine im Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung gilt dort normativ als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile aus dem Konzern ausscheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt.

Tenor

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Juli 2018 - 6 TaBV 4/18 - wird zurückgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Betriebsparteien streiten über die Geltung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung.
- 2 Die ehemalige M AG schloss am 24. März 1988 mit dem bei ihr errichteten Konzernbetriebsrat die zum 1. Januar 1988 in Kraft getretene Konzernbetriebsvereinbarung „M-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ (M-LO). Diese sieht die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Unterstützungskasse vor. Nach § 1 M-LO gelten deren Bestimmungen für alle „Belegschaftsmitglieder, die beim Eintritt des Rentenfalles im Arbeitsverhältnis zu einem M-Unternehmen, für das diese Leistungsordnung gilt, gestanden oder eine unverfallbare Anwartschaft erworben haben und weder knappschaftlich versichert noch beim Essener oder Bochumer Verband angemeldet sind“. Die monatliche „Werksrente“ beträgt nach § 6 Abs. 1 M-LO „für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr DM 5,- (Meßbetrag), multipliziert mit der persönlichen Verdienstrelation des Belegschaftsmitglieds“. Letztere ergibt sich aus dem Verhältnis des individuellen rentenfähigen Einkommens des Versorgungsberechtigten zum sog. Durchschnittseinkommen (§ 6 Abs. 2 M-LO), das grundsätzlich aus dem rentenfähigen Einkommen aller anspruchsberechtigten Beschäftigten der Gesellschaften, für die die M-LO gilt, ermittelt wird (§ 6 Abs. 3 M-LO). Nach § 7 M-LO überprüft der „Vorstand der M AG ... den Meßbetrag alle fünf Jahre daraufhin ..., ob eine Anhebung vorzunehmen ist“, wobei „die Einkommens- und Geldwertentwicklung berücksichtigt und eine Anpassung des Meßbetrages vorgenommen“ wird, „soweit dies nach der wirtschaftlichen Lage und im Hinblick auf Bestand und Weiterentwicklung des Gesamtunternehmens vertretbar ist“. Die Gesichtspunkte zur Anhebung sind dem Konzernbetriebsrat darzulegen und mit ihm zu beraten; danach entscheidet der Vorstand über die Anhebung.
- 3 Zu den vom Geltungsbereich der M-LO erfassten konzernangehörigen Unternehmen gehörte auch die MK AG. Diese unterhielt in S einen Betrieb, in dem Aluminiumguss-, Aluminiumband- und Stahlräder produziert wurden. Die Gesellschaftsanteile der MK AG wurden im Jahr 1997 zunächst mehrheitlich und zwei Jahre später gänzlich einem zur Mi-Gruppe gehörenden Unternehmen übertragen. Ende 1998 wurde die MK AG - nach Umfirmierung in K AG im Juli 1997 - formwechselnd in die MK Werke GmbH umgewandelt. Da die MK Werke GmbH nicht mehr zu den Trägerunternehmen der M-Unterstützungskasse gehörte, gründete sie zur Durchführung der in der M-LO zugesagten Leistungen die K Unterstützungskasse GmbH.
- 4 Die MK Werke GmbH übertrug zum 1. Mai 2001 die für die Produktion der Aluminiumgussräder notwendigen Vermögenswerte auf die neu gegründete Arbeitgeberin, die damals noch unter K GmbH firmierte. Die Arbeitgeberin übernahm - neben etwa 300 Arbeitnehmern - ua. zehn Schmelzöfen, 20 Gießmaschinen, Transportbänder, Verteilstationen, Bohrmaschinen, sog. Fertigungsinseln, Bearbeitungslinien, Bearbeitungszentren, eine Waschanlage und eine Lackiererei. Sie setzte die Herstellung der Aluminiumgussräder auf dem bisherigen Werksgelände in den dortigen Gebäuden fort, wobei die Nutzung einiger Gebäudeteile zunächst gemeinsam mit der MK Werke GmbH erfolgte.
- 5 Die Arbeitgeberin führte die in der M-LO zugesagte Altersversorgung für die von der MK Werke GmbH übernommenen Arbeitnehmer ohne Unterstützungskasse weiter. Mit Schreiben vom 9. Februar 2017 kündigte sie die M-LO gegenüber dem in ihrem Betrieb errichteten Betriebsrat vorsorglich zum 31. Dezember 2017.
- 6 Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die M-LO habe sowohl nach dem Ausscheiden der MK AG aus dem M-Konzern in deren Betrieb als auch in dem von der Arbeitgeberin ab Mai 2001 geführten Betrieb als Einzelbetriebsvereinbarung weitergegolten. Infolge der Kündigung sei das Versorgungswerk nur für nach dem Kündigungstermin eingetretene und noch eintretende Arbeitnehmer geschlossen worden; für die bis dahin schon beschäftigten Arbeitnehmer gelte die M-LO normativ weiter.
- 7 Der Betriebsrat hat beantragt
 1. festzustellen, dass die Konzernbetriebsvereinbarung „M-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24. März 1988 im Betrieb der Arbeitgeberin als Betriebsvereinbarung bis zum 31. Dezember 2017 fortwirkt;
hilfsweise
 2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Betriebsvereinbarung „M-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24. März 1988 für die Mitarbeiter, welche bis zum 31. Dezember 2017 seitens der Arbeitgeberin eingestellt wurden/werden, durchzuführen;
hilfsweise
 3. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Betriebsvereinbarung „M-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24. März 1988 in Bezug auf die Gewährung der Altersversorgung in der Gestalt durchzuführen, dass die nach dem 1. Mai 2001 bis zum 31. Dezember 2017 eingestellten Mitarbeiter in Bezug auf die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung ebenso behandelt werden, wie die mit dem Betriebsteilübergang 2001 übernommenen Mitarbeiter;
 4. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die beantragte Verpflichtung aus Ziff. 2, hilfsweise Ziff. 3, der Arbeitgeberin ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

- 8 Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt und geltend gemacht, die M-LO habe nach dem Ausscheiden der MK AG aus dem Konzern der ehemaligen M AG bei dieser nicht als Einzelbetriebsvereinbarung normativ weitergegolten. Unerlässlicher Geltungsgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung sei die Zugehörigkeit des Unternehmens zum entsprechenden Konzern. Auch erfordere sowohl der Inhalt der M-LO als auch der dort vorgesehene Durchführungsweg eine solche Zugehörigkeit. Zumindest in dem von ihr geführten Betrieb habe die M-LO nicht unmittelbar und zwingend gegolten. Der Erwerb des Produktionsbereichs „Aluminiumgussräder“ im Jahr 2001 sei kein Betriebsübergang iSd. § 613a Abs. 1 BGB gewesen. Eine identitätswahrende Betriebsfortführung habe nicht stattgefunden.
- 9 Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren auf Antragsabweisung weiter. Das Arbeitsgericht Solingen hat durch Beschluss vom 4. Oktober 2019 (- 1 BV 27/18 -) einen Antrag auf Auflösung des Betriebsrats stattgegeben. Der Betriebsrat hat hiergegen Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf (- 14 TaBV 75/19 -) eingelegt.
- 10 B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin bleibt erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Beschwerde gegen den dem Hauptantrag des Betriebsrats stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Der zulässige Feststellungsantrag des Betriebsrats ist begründet. Die M-LO gilt im Betrieb der Arbeitgeberin als Einzelbetriebsvereinbarung sowohl für die von der MK Werke GmbH übernommenen als auch für die bis zum 31. Dezember 2017 bei der Arbeitgeberin eingestellten Arbeitnehmer normativ weiter. Über die weiteren - hilfsweise zum Antrag zu 1. gestellten Anträge des Betriebsrats - musste der Senat daher nicht entscheiden.
- 11 I. Der Feststellungsantrag ist - nach gebotener Auslegung - gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.
- 12 1. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass der Antrag abweichend von seinem Wortlaut nicht auf die - lediglich vergangenheitsbezogene - Feststellung einer normativen Geltung der M-LO im Betrieb der Arbeitgeberin bis zum 31. Dezember 2017 abzielt. Wie insbesondere der vom Betriebsrat in der Beschwerde gehaltene Vortrag zeigt, begehrt dieser mit dem Antrag offenkundig die Feststellung, dass die M-LO sowohl für die von der MK Werke GmbH übernommenen Arbeitnehmer als auch für die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2017 bei der Arbeitgeberin eingestellten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend fortgilt.
- 13 2. Mit diesem Verständnis erfüllt der Antrag die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO.
- 14 a) Er richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses der Beteiligten. Diese streiten über die Frage, ob die M-LO für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern im Betrieb der Arbeitgeberin als Einzelbetriebsvereinbarung normativ weitergilt. Damit ist er auf die Feststellung des Bestehens eines gegenwärtigen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses der Beteiligten gerichtet.
- 15 b) Der Betriebsrat besitzt das notwendige Feststellungsinteresse. Die Arbeitgeberin stellt die normative Geltung der M-LO als Einzelbetriebsvereinbarung in ihrem Betrieb in Abrede. Der Umstand, dass sie die M-LO auf die von der MK Werke GmbH übernommenen Arbeitnehmer „anwendet“, steht dem nicht entgegen. Die Arbeitgeberin geht davon aus, dass sie die in der M-LO versprochene betriebliche Altersversorgung für diese Gruppe von Arbeitnehmern lediglich aufgrund individualrechtlicher Verpflichtungen durchführen muss. Auch über die Wirkung der von der Arbeitgeberin zum 31. Dezember 2017 vorsorglich erklärten Kündigung der M-LO besteht - anders als die Arbeitgeberin meint - zwischen den Beteiligten keine Einigkeit. Im Gegensatz zum Betriebsrat vertritt die Arbeitgeberin ausdrücklich die Rechtsauffassung, die M-LO entfalte jedenfalls nach Ablauf des Kündigungstermins überhaupt keine kollektivrechtliche Wirkung mehr.
- 16 c) Der Betriebsrat ist antragsbefugt.
- 17 aa) Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 7 ABR 1/17 - Rn. 10 mwN).
- 18 bb) Der Betriebsrat macht nach seinem Vorbringen das Bestehen eines eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechts(verhältnisses) und nicht - wie von der Rechtsbeschwerde vorgebracht - im Wege einer unzulässigen Prozessstandschaft etwaige (ggf. mangels Eintritt eines Versorgungsfalls ohnehin noch gar nicht fällige) Individualansprüche der Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeberin geltend. Da eine rechtskräftige - stattgebende - Entscheidung über den Antrag auf Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG bislang nicht vorliegt, ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass dieser als Antragsteller Träger einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition sein kann.
- 19 II. Der Feststellungsantrag ist begründet. Die M-LO gilt im Betrieb der Arbeitgeberin als Einzelbetriebsvereinbarung für die von der MK Werke GmbH übernommenen und die bis zum 31. Dezember 2017 bei der Arbeitgeberin eingestellten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG weiter.
- 20 1. Die im März 1988 zwischen dem Konzernbetriebsrat und der damaligen M AG als Konzernobergesellschaft geschlossene M-LO galt - als Konzernbetriebsvereinbarung - ab dem 1. Januar 1988 in dem von der MK AG in S unterhaltenen Betrieb normativ. Die zum M-Konzern gehörende MK AG zählte zu den in der M-LO aufgeführten Unternehmen, in denen diese Betriebsvereinbarung nach § 1 M-LO Anwendung fand.
- 21 2. Die normative Geltung der M-LO im Betrieb der MK AG - die ab Juli 1997 als K AG firmierte und Ende 1998 im Wege eines Formwechsels in die MK Werke GmbH umgewandelt wurde - endete nicht dadurch, dass im Laufe des Jahres 1997 ein Unternehmen des Mi-Konzerns die Anteilsmehrheit an der MK AG erwarb. Zwar gehörte die MK AG damit nach §§ 17, 18 AktG nicht mehr zum Konzern der ehemaligen M AG. Dies hatte aber nicht zur Folge, dass die normative Wirkung der M-LO im Betrieb der MK AG entfiel. Vielmehr galt die Konzernbetriebsvereinbarung dort als Einzelbetriebsvereinbarung fort.
- 22 a) Nach einem durch die Übertragung von Geschäftsanteilen bedingten Ausscheiden eines konzernangehörigen Unternehmens aus dem Konzern kann eine zuvor im Betrieb oder in den Betrieben dieses Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung dort normativ weitergelten (ebenso *Fitting BetrVG 30. Aufl. § 1 Rn. 218 und § 77 Rn. 170; Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 58 Rn. 60; Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 77 Rn. 234; Klemm/Frank BB 2013, 2741, 2743; Cisch/Hock BB 2012, 2113, 2115; Kern NZA 2009, 1313, 1317; aA Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 5. Aufl. Abschn. E Rn. 70 ff.*). Dies gilt jedenfalls dann, wenn das aus dem Konzern ausscheidende Unternehmen danach nicht in den Geltungsbereich einer zum selben Regelungsgegenstand abgeschlossenen anderen Konzernbetriebsvereinbarung fällt.
- 23 aa) Dem Betriebsverfassungsgesetz liegt eine auf die Organisationseinheit des Betriebs bezogene Normwirkung von Betriebsvereinbarungen zugrunde. Der Gesetzgeber hat trotz der Regelungen in § 50 Abs. 1 und § 58 Abs. 1 BetrVG sprachlich nicht zwischen Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen unterschieden, sondern stets den Begriff der „Betriebsvereinbarung“ verwendet. Deren Bezugsobjekte sind damit - ungeachtet der sie jeweils schließenden Parteien - immer die einzelnen Betriebe. Auch inhaltlich regelt eine Konzernbetriebsvereinbarung - obwohl für sämtliche oder zumindest mehrere Unternehmen eines Konzerns abgeschlossen - ebenso wie eine Gesamtbetriebsvereinbarung (vgl. dazu ausf. BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b bb der Gründe, BAGE 102, 356) ausschließlich betriebliche Angelegenheiten. Diese werden lediglich auf der Rechtsebene des Konzerns durch die Konzernobergesellschaft und den Konzernbetriebsrat für alle Betriebe der vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten, konzernangehörigen Unternehmen und deren Arbeitnehmer normativ ausgestaltet. Soweit § 58 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat hierfür eine Zuständigkeit vermittelt, hat dies nicht zur Folge, dass aus der zu regelnden Angelegenheit eine solche des „Konzerns“ wird. Dies verkennt die Rechtsbeschwerde, soweit sie geltend macht, in § 58 Abs. 1 BetrVG werde anders als in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich der einzelne Betrieb als Bezugsobjekt genannt. Grund hierfür ist lediglich, dass § 58 Abs. 1 BetrVG die Abgrenzung der originären Zuständigkeit vom Konzernbetriebsrat zum Gesamtbetriebsrat regelt, während § 50 Abs. 1 BetrVG die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat festlegt.

- 24 bb) Angesichts der auf die Organisationseinheit Betrieb bezogenen Geltung jeder Betriebsvereinbarung ist es unerheblich, dass eine Konzernbetriebsvereinbarung im Gegensatz zur Gesamtbetriebsvereinbarung von einem anderen Rechtsträger als dem der betroffenen Betriebe geschlossen wird. Der Inhalt einer zwischen Konzernobergesellschaft und Konzernbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung tritt - wie der einer Gesamtbetriebsvereinbarung (vgl. dazu BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 763/13 - Rn. 50, BAGE 151, 302) - als gleichermaßen im Betrieb geltendes Regelwerk neben die in den erfassten betrieblichen Einheiten geltenden Einzel- und Gesamtbetriebsvereinbarungen. Eine Konzernbetriebsvereinbarung gestaltet die kollektive Ordnung der von ihr erfassten Betriebe nicht anders als eine Einzelbetriebsvereinbarung. Dass sie zugleich in Betrieben anderer Unternehmen gilt, ändert an ihrer organisationseinheitsbezogenen Normwirkung nichts.
- 25 cc) Da sich ein bloßer Wechsel in den Beherrschungsverhältnissen des den Betrieb unterhaltenden Rechtsträgers nicht auf die betriebliche Identität auswirkt, kann eine Konzernbetriebsvereinbarung dort auch dann normativ weitergelten, wenn das den Betrieb führende Unternehmen dadurch aus dem Konzernverbund ausscheidet. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Unternehmen nach der Anteilsübertragung auf ein konzernfremdes Unternehmen nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt. Das bisherige Regelungsobjekt der Konzernbetriebsvereinbarung - der Betrieb - besteht unverändert fort. Weder erfordert - wie von der Rechtsbeschwerde angenommen - die „Legitimation“ für den Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung oder die „betriebsverfassungsrechtliche Bindung“ des Unternehmens an diese dessen fortdauernde Zugehörigkeit zum Konzern noch entfällt mit dem Ausscheiden aus dem Konzern die „Rechtsetzungskompetenz“ der die Konzernbetriebsvereinbarung schließenden Parteien für das ausscheidende Unternehmen. § 58 Abs. 1 BetrVG ermächtigt den Konzernbetriebsrat zwar gemeinsam mit der - gewissermaßen für den „Konzern“ handelnden - Konzernobergesellschaft mit Wirkung für alle oder zumindest mehrere Unternehmen normativ geltende Regelungen für deren Betriebe und die dort tätigen Arbeitnehmer zu schaffen. Damit vermag auch nur die Konzernzugehörigkeit eines Unternehmens die normative Geltung einer Konzernbetriebsvereinbarung in den von ihm unterhaltenen Betrieben auszulösen. Wegen der auf die Organisationseinheit des Betriebs bezogenen Normwirkung dieses Regelwerks verlangt deren - einmal eingetretene - Geltung aber nicht die fortdauernde Zugehörigkeit des Unternehmens zum Konzern. Auch die weitere Bindung des Unternehmens an die normativen Bestimmungen der Konzernbetriebsvereinbarung resultiert nicht aus seiner andauernden Zugehörigkeit zum Konzernverbund, sondern beruht darauf, dass es Inhaber der vom Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung erfassten Betriebe ist.
- 26 dd) Die Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung bei einem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern infolge eines Share Deals scheitert entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin nicht daran, dass die vertragschließenden Parteien im ausscheidenden Unternehmen nicht mehr „zur Verfügung stehen“. Ein durch den Mehrheitswechsel bedingter Wegfall des Konzernbetriebsrats führt nicht zur Beendigung der normativen Wirkung der von ihm abgeschlossenen Vereinbarungen. Der Fortbestand oder die fortbestehende Zuständigkeit der die Betriebsvereinbarung schließenden Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist keine zwingende Voraussetzung für die Fortgeltung der von ihr mitgeschaffenen betrieblichen Normen. Dies ist für Gesamt- und Einzelbetriebsvereinbarungen anerkannt. Selbst der vorübergehende oder endgültige Wegfall des Betriebsrats lässt die bestehenden Betriebsvereinbarungen in ihrer normativen Wirkung unberührt (vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 34; 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b cc (2) der Gründe, BAGE 102, 356). Für Konzernbetriebsvereinbarungen gilt nichts anderes. Deren betriebsbezogene Normwirkung hat bei einem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern zwangsläufig zur Folge, dass andere Personen und Stellen in die rechtliche Stellung als Vertragspartei der im Betrieb weitergeltenden Vereinbarung eintreten. Führt das aus dem Konzern ausscheidende Unternehmen mehrere Betriebe, gilt die Konzernbetriebsvereinbarung als Gesamtbetriebsvereinbarung in diesen fort. Unterhält es nur einen Betrieb, gilt die Konzernbetriebsvereinbarung in diesem als Einzelbetriebsvereinbarung normativ weiter.
- 27 ee) Ein etwaiger Konzernbezug der durch die Konzernbetriebsvereinbarung ausgestalteten betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit hindert deren Fortgeltung in dem Betrieb oder den Betrieben des aus dem Konzernverbund ausscheidenden Unternehmens ebenfalls grundsätzlich nicht. Dem Interesse des ausscheidenden Unternehmens an einer etwa erforderlichen Modifikation wird dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass es mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung oder mit Hilfe der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Konfliktlösungsmöglichkeiten Regelungen treffen kann, um den Inhalt der Betriebsvereinbarung unternehmensbezogen anzupassen. Nur wenn die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Konzern zwingend voraussetzt oder nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern gegenstandslos wird, scheidet eine Fortgeltung aus (vgl. für Gesamtbetriebsvereinbarungen BAG 24. Januar 2017 - 1 ABR 24/15 - Rn. 15 f. mwN).
- 28 b) Danach galt die M-LO im Betrieb der im Jahr 1997 aus dem damaligen M-Konzern ausscheidenden MK AG als Einzelbetriebsvereinbarung fort. Ihre Weitergeltung scheitert nicht daran, dass der Inhalt der M-LO die Zugehörigkeit zum bisherigen Konzern zwingend voraussetzt.
- 29 aa) Die Arbeitgeberin geht fehl in der Annahme, ein solcher unerlässlicher Konzernbezug folge schon aus dem Zweck der in der M-LO zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Mit diesen sollen nicht zusätzlich die von den Arbeitnehmern im „Konzern“ erbrachten Leistungen vergütet werden, sondern sie stellen - wie es bei der betrieblichen Altersversorgung stets der Fall ist - eine Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen erbrachte Betriebszugehörigkeit dar (st. Rspr., vgl. etwa BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 31, BAGE 165, 345). Die konzernweit einheitliche Ausgestaltung der Versorgungsordnung, insbesondere die in § 4 Abs. 1 M-LO vorgesehene Anrechnungsfähigkeit aller bei einer konzernzugehörigen Gesellschaft verbrachten Zeiten, erleichtert den Arbeitnehmern lediglich einen Wechsel zwischen den verschiedenen Unternehmen des Konzerns. Selbst wenn damit gleichermaßen eine stärkere Bindung der Arbeitnehmer an den „Konzern“ bezweckt sein sollte, hat dies nicht zur Folge, dass das mit der M-LO verbundene Ziel, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalles eine betriebliche Versorgung zu gewähren, bei einem Ausscheiden des die Versorgung zusagenden Unternehmens aus dem Konzern gegenstandslos werden würde.
- 30 bb) Aus dem Inhalt der M-LO folgt nichts Gegenteiliges.
- 31 (1) Soweit § 1 M-LO darauf abstellt, dass deren Bestimmungen nur für Arbeitnehmer gelten, die beim Eintritt eines Versorgungsfalles im Arbeitsverhältnis zu einem „M-Unternehmen“ gestanden haben, beschränkt diese Regelung lediglich den nach der M-LO anspruchsberechtigten Personenkreis auf diejenigen Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit der jeweiligen Versorgungsschuldnerin standen. Dies waren bei Abschluss der M-LO nur zum M-Konzern gehörende Unternehmen. Für eine darüber hinausgehende akzessorische Bindung der in der M-LO enthaltenen Versorgungszusage an eine fortdauernde Konzernzugehörigkeit der von ihr erfassten betrieblichen Einheiten enthält die Norm keinerlei Anhaltspunkte.
- 32 (2) Auch § 6 Abs. 3 M-LO bindet die Geltung der M-LO nicht zwingend an die Zugehörigkeit des die Versorgung zusagenden Unternehmens zum M-Konzern. Ob die Regelung über ihren unmittelbaren Wortlaut hinaus dahin auszulegen ist, dass es bei einem Ausscheiden der Arbeitgeberin aus dem Konzern nur auf das Durchschnittseinkommen der Arbeitnehmer ankommt, die bei dieser unter den Geltungsbereich der M-LO fallen, bedarf keiner Entscheidung. Auch bei einem gegenteiligen Verständnis hätte dies nicht zur Folge, dass die Bestimmungen der M-LO gegenstandslos würden, wenn die jeweilige Versorgungsschuldnerin nicht mehr zum M-Konzern gehört. Allenfalls bestünde in diesem Fall ein Bedürfnis, die Vorgaben in § 6 Abs. 3 M-LO an die veränderten (konzernrechtlichen) Verhältnisse anzupassen. Entsprechendes gilt für die Bestimmung in § 7 M-LO. Wollte man die dort vorgesehene Obliegenheit der ehemaligen M AG, in regelmäßigen Abständen eine Anpassung des Messbetrags zu prüfen und hierüber nach Beratung mit dem Konzernbetriebsrat unter Berücksichtigung der „wirtschaftlichen Lage ... des Gesamtunternehmens“ zu entscheiden, nicht dahin verstehen, dass damit die jeweiligen Vertragsparteien der M-LO angesprochen sind, wäre die Norm lediglich insoweit anpassungsbedürftig.
- 33 cc) Der Umstand, dass die in der M-LO zugesagte betriebliche Altersversorgung über die M-Unterstützungskasse durchgeführt wurde, steht deren Fortgeltung ebenfalls nicht entgegen. Zwar konnte die Versorgung nach dem Ausscheiden der MK AG aus dem Konzern nicht mehr über diese Unterstützungskasse durchgeführt werden, da das Unternehmen nicht mehr zu deren Trägerunternehmen gehörte. Dies ist - ungeachtet dessen, dass die MK AG nach ihrem Rechtsformwechsel zur MK Werke GmbH eine eigene Unterstützungskasse gründete - jedoch unerheblich. Weder der Bestand noch die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

hängen davon ab, ob diese vom Arbeitgeber im ursprünglich vorgesehenen Durchführungsweg erbracht werden können. Dies folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Danach hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Der eingeschaltete Versorgungsträger ist seiner Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Versorgungspflichten. Entfällt die Möglichkeit, den in der Versorgungsordnung vorgesehenen Durchführungsweg einzuhalten, ändert das nichts an der dort zugesagten arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung. Für deren Bestand spielt es keine Rolle, ob sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Versorgungsleistungen selbst zu erbringen oder ob er sich hierzu eines rechtlich selbständigen Versorgungsträgers bedient (vgl. etwa BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 54/09 - Rn. 30 mwN). Die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG erfasst auch Versorgungszusagen, die auf einer kollektivrechtlichen Regelung beruhen (vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 33, BAGE 133, 289).

- 34 3. Die M-LO, die als Einzelbetriebsvereinbarung in dem zunächst von der MK AG und - nach deren Rechtsformwechsel - von der MK Werke GmbH geführten Betrieb normativ weitergalt, galt ab dem 1. Mai 2001 auch im Betrieb der Arbeitgeberin unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG.
- 35 a) Wird ein Betriebsteil - im Sinne einer bestehenden wirtschaftlichen Einheit iSv. § 613a Abs. 1 BGB (vgl. etwa EuGH 8. Mai 2019 - C-194/18 - [Dodić] Rn. 30, 33 mwN) - durch Betriebsübergang von einem neuen Rechtsträger übernommen und von diesem als eigenständiger Betrieb fortgeführt, gelten die vor dem Betriebsübergang im ursprünglichen Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung weiter. Maßgebend hierfür ist, dass der bisherige Betrieb als für die Geltung der Betriebsvereinbarung maßgebende Organisationseinheit lediglich aufgespalten wird und die veräußerten Teile nicht in eine andere betriebliche Organisation eingegliedert und darin aufgegangen sind. In diesem Fall bleibt die kollektivrechtliche Wirkungsweise der Betriebsvereinbarungen erhalten. Einer - wie auch immer gearteten - weiteren betriebsverfassungsrechtlichen „Teilidentität“ der vom Veräußerer übernommenen wirtschaftlichen Einheit bedarf es nicht. Diese ergibt sich aus der Fortführung dieser Einheit iSv. § 613a Abs. 1 BGB als selbständiger Betrieb. Die Betriebsvereinbarungen gelten damit weiterhin für solche Belegschaften, für die sie schon zuvor galten; auf diese Weise behalten sie ihre demokratische Legitimation (vgl. BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b dd der Gründe, BAGE 102, 356; vgl. auch BAG 13. August 2019 - 1 AZR 213/18 - Rn. 32).
- 36 b) Die wirtschaftliche Einheit „Produktion von Aluminiumgussrädern“ der MK Werke GmbH ist zum 1. Mai 2001 durch Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB auf die Arbeitgeberin übergegangen. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgegangen.
- 37 aa) Ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (vgl. nur EuGH 8. Mai 2019 - C-194/18 - [Dodić] Rn. 30, 33 mwN; BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 29 mwN). Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (vgl. EuGH 13. Juni 2019 - C-664/17 - [Ellinika Nafpigeia] Rn. 60 mwN; BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 17 mwN). Die Einheit muss bereits vor dem Übergang über eine ausreichend funktionelle Autonomie verfügen. Diese ist gegeben, wenn deren Leitung Befugnisse eingeräumt sind, um die Arbeit der zur Einheit gehörenden, untergeordneten Arbeitnehmer frei und unabhängig zu organisieren; sie muss in der Lage sein, diesen Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen und die Aufgaben auf diese zu verteilen (vgl. EuGH 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 32 mwN). Unerheblich ist, ob es sich bei der genannten Einheit um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ - auch im Sinne des jeweiligen nationalen Rechts - handelt (vgl. EuGH 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; 20. Januar 2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 30). Entscheidend ist, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im genannten Sinn betrifft (BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - aaO).
- 38 bb) Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt dabei je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15. Dezember 2005 - C-232/04 ua. - [Güney-Görres ua.] Rn. 35 mwN; BAG 22. August 2013 - 8 AZR 521/12 - Rn. 40 ff. mwN). Kommt es nicht im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, da die Tätigkeit beispielsweise in erheblichem Umfang materielle Betriebsmittel erfordert, ist bei der Würdigung vor allem zu berücksichtigen, ob diese vom alten auf den neuen Inhaber übergegangen sind (vgl. EuGH 25. Januar 2001 - C-172/99 - [Liikenne] Rn. 39; BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 30 mwN).
- 39 cc) Für die Annahme eines identitätswahrenden Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit reicht es, wenn die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH 12. Februar 2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 53; BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 20 mwN). Nicht erforderlich ist, dass der Erwerber die konkrete Organisation der verschiedenen übertragenen Produktionsfaktoren beibehält (vgl. EuGH 12. Februar 2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 47).
- 40 dd) Bei der Frage des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs ist die Bewertung der maßgeblichen Tatsachen nach Unionsrecht Sache der nationalen Gerichte (vgl. EuGH 15. Dezember 2005 - C-232/04 ua. - [Güney-Görres ua.] Rn. 35, 44). In tatsächlicher Hinsicht kommt den Tatsacheninstanzen hierbei ein Beurteilungsspielraum zu (vgl. BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 22 mwN).
- 41 c) Danach ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Produktionsbereich „Aluminiumgussräder“ habe bei der MK Werke GmbH eine abtrennbare wirtschaftliche Einheit mit ausreichend funktioneller Autonomie dargestellt, die von der Arbeitgeberin übernommen und iSv. § 613a Abs. 1 BGB identitätswahrend fortgeführt wurde.
- 42 aa) Dieser Produktionsbereich umfasste nicht nur die für die Herstellung der Räder erforderlichen Betriebsmittel, sondern ihm waren nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) auch etwa 300 Arbeitnehmer zugeordnet. Die für die Übernahme einer solchen betriebsmittelgeprägten Einheit erforderlichen Produktionsmittel wurden auf die damals noch als K GmbH firmierende - neu gegründete - Arbeitgeberin übertragen. Diese hat mit Hilfe der für die Herstellung der Räder maßgeblichen Betriebsmittel die bisherige Produktion unter Weiterbeschäftigung der dort tätigen Arbeitnehmer und unter Beibehaltung der wesentlichen Produktionsmethoden in denselben Räumlichkeiten fortgesetzt.
- 43 bb) Der Einwand der Rechtsbeschwerde, es habe an einer funktionellen Autonomie des Produktionsbereichs „Aluminiumgussräder“ gefehlt, da zwischen den drei Produktionszweigen der MK Werke GmbH „erhebliche technische, organisatorische, räumliche ... Abhängigkeiten bestanden“, verfängt nicht. Eine funktionelle Autonomie war schon deshalb gegeben, weil die Leitung dieses Bereichs einem eigenen Werksleiter unterstand.
- 44 cc) Unschädlich ist auch, dass die Arbeitgeberin anfänglich noch Teile einiger Betriebsgebäude gemeinsam mit der MK Werke GmbH nutzte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war trotz der gemeinsamen Nutzung einiger Gebäudeteile eine Abgrenzung der von der Arbeitgeberin und der MK Werke GmbH betriebenen Produktionsbereiche möglich. Da der Betriebszweck der Arbeitgeberin in der Produktion der Aluminiumgussräder bestand, ist es zudem unerheblich, dass der Betrieb zunächst nicht über bestimmte „Hilfsfunktionen“ - etwa eine eigene Verwaltung oder einen Vertrieb - verfügte. Aus diesem Grund spielt es auch keine Rolle, dass die MK Werke GmbH zu Anfang auf der Grundlage zahlreicher Verträge Leistungen für die Arbeitgeberin - etwa beim Einkauf, bei der Personalverwaltung, der Buchhaltung, dem Verkauf und dem Versand - erbrachte.
- 45 dd) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, einer iSv. § 613a Abs. 1 BGB identitätswahrenden Fortführung der wirtschaftlichen Einheit „Produktion von Aluminiumgussrädern“ stehe nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin Aluminiumgussräder nicht nur - wie bislang - für die Automobilindustrie, sondern auch für den Fachhandel produziert, ist ebenfalls zutreffend. Selbst wenn der Senat den hierzu erstmals in der Rechtsbeschwerde gehaltenen Vortrag der Arbeitgeberin, die Herstellung sei unter Verwendung eigener Kokillen und - anders als bei der Herstellung für die Automobilindustrie - nicht „just-in-time“ erfolgt, berücksichtigte, änderte dies nichts am Vorliegen eines Betriebsteilübergangs

iSv. § 613a Abs. 1 BGB. Die für die wirtschaftliche Einheit prägenden Produktionsvorgänge und -methoden blieben hierdurch unverändert. Soweit die Arbeitgeberin in der Folgezeit im Betrieb organisatorische Änderungen und Modernisierungen vorgenommen hat, sind diese schon deshalb unerheblich, will diese erst nach dem Übergang stattfinden.

- 46 d) Da die im Jahr 2001 neu gegründete Arbeitgeberin die wirtschaftliche Einheit „Produktion von Aluminiumgussrädern“ als eigenständigen Betrieb fortführte, galt die M-LO ab dem 1. Mai 2001 in diesem unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG weiter. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin weder Mitglied einer Unterstützungskasse ist noch die Rechte in Bezug auf die Unterstützungskasse der MK Werke GmbH nach § 613a BGB auf sie übergegangen sind (vgl. zu *Letzterem BAG 5. Mai 1977 - 3 ABR 34/76 - zu II 2 b der Gründe*). Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrVG hat die Arbeitgeberin bei Eintritt eines Versorgungsfalls für die in der M-LO zugesagten Leistungen einzustehen. Die gesetzliche Einstandspflicht führt entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde nicht lediglich zu (verschuldensabhängigen) Schadensersatz-, sondern zu verschuldensunabhängigen Erfüllungsansprüchen der unter den Geltungsbereich der M-LO fallenden und damit versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (vgl. *dazu auch BAG 30. September 2014 - 3 AZR 613/12 - Rn. 25*).
- 47 4. Infolge der Kündigung der M-LO hat deren normative Wirkung nur für diejenigen Arbeitnehmer geendet, die nach dem 31. Dezember 2017 in das Unternehmen der Arbeitgeberin eingetreten sind.
- 48 a) Der Arbeitgeber kann eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 77 Abs. 5 BetrVG kündigen, ohne dass die Kündigung eines sie rechtfertigenden Grundes bedarf. Eine uneingeschränkt ausgesprochene Kündigung bewirkt nicht nur, dass das Versorgungswerk für nach dem Kündigungstermin eintretende Arbeitnehmer geschlossen wird. Auch Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung durch die Betriebsvereinbarung begünstigt werden, können von der Kündigung betroffen sein. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt in § 77 Abs. 5 das Kündigungsrecht uneingeschränkt ein. Allerdings ist die Wirkung der Kündigung hinsichtlich der dadurch bedingten Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften anhand des vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas beschränkt (vgl. *dazu ausf. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 45/09 - Rn. 61 ff.; zum dreistufigen Prüfungsschema sh. etwa BAG 19. März 2019 - 3 AZR 393/17 - Rn. 23 mwN*). Die Betriebsvereinbarung bleibt im Umfang dieser aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit auch nach ihrer Kündigung als normativ fortgeltende Grundlage für die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer erhalten, die bis zum Kündigungstermin beim Arbeitgeber eingetreten sind (vgl. *BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 45/09 - Rn. 65*).
- 49 b) Diesen an die Wirkung einer Kündigung der M-LO zu stellenden Anforderungen hat die Arbeitgeberin vorliegend dadurch Rechnung getragen, dass sie die Kündigung lediglich mit dem ausdrücklichen Ziel erklärt hat, das Versorgungswerk der M-LO für nach dem Kündigungstermin neu eintretende Arbeitnehmer zu schließen. Für die von der MK Werke GmbH übernommenen und die bis zum Kündigungstermin bei der Arbeitgeberin eingetretenen Arbeitnehmer bleibt die M-LO daher normativ wirksam. Deren unmittelbare und zwingende Geltung würde selbst dann nicht entfallen, wenn die Arbeitgeberin mit der Kündigung weitergehende Eingriffe in (künftige) dienstzeitabhängige - noch nicht erdiente - Zuwachsraten der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer beabsichtigt haben sollte. Hierfür fehlte es an den erforderlichen sachlich-proportionalen Gründen (vgl. *dazu BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 28 mwN*).

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Olaf Kunz

Dirk Pollert

