



Stellet
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der C. T. GmbH, X. str. 112 - 114, T.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. T.,
M., U., H. str. 17, E.,

2. der C. T. GmbH, X. str. 112 - 114, T.,

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. u. a.,
B. str. 14 - 18, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 06.07.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Nadorp und den ehrenamtlichen Richter
Braun

b e s c h l o s s e n :

- I. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 19.12.2017 – 3 BV 1/17 – wird zurückgewiesen.
- II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Betriebsparteien streiten darüber, ob im Betrieb eine Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung für diejenigen Mitarbeiter zur Anwendung kommt, die erst nach dem 01.05.2001 eingestellt worden sind.

Antragsteller und Beteiligter zu 1) ist der bei der Beteiligten zu 2) – der Arbeitgeberin – errichtete Betriebsrat. Die Arbeitgeberin stellt Aluminiumgussräder her.

Die Aluminiumgussräderherstellung war ursprünglich ein Produktionszweig der N. L. AG, die wiederum zum N. Konzern gehörte.

Am 24.03.1988 schlossen der Konzernbetriebsrat und die N. AG als Muttergesellschaft die Konzernbetriebsvereinbarung „N.-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ (im nachfolgenden M-LO).

In der M-LO heißt es auszugsweise:

„§ 1

Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieser Leistungsordnung gelten für alle Belegschaftsmitglieder, die beim Eintritt des Rentenfalles im Arbeitsverhältnis zu einem N.-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.....

§ 4

Anrechnungsfähige Dienstzeit

(1) Anrechnungsfähig sind Dienstjahre, während deren das Belegschaftsmitglied zwischen der Vollendung des 18. und des 65. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zu einer der Gesellschaften, für die diese Leistungsordnung gilt, gestanden hat und nicht knappschaftlich versichert war. Unter den gleichen Voraussetzungen sind anrechnungsfähig auch die mit Zustimmung des Vorstandes der N. AG gleichgestellten Dienstjahre...

(4) Sofern sich aus gesetzlichen Vorschriften nichts anderes ergibt, findet bei Unterbrechung der Dienstzeit aus anderen Gründen keine Anrechnung statt.

Eine solche Unterbrechung liegt auch vor, wenn das Belegschaftsmitglied in eine Gesellschaft eingetreten ist, für welche die N.-Leistungsordnung im Zeitpunkt des Eintritts noch nicht gegolten hat; Ziffer (1) Satz 2 bleibt unberührt....

(6) Die Vereinbarungen nach Ziffern (4) und (5) trifft die Geschäftsleitung der Gesellschaft, bei der das Belegschaftsmitglied tätig ist oder werden soll, im Einvernehmen mit der Geschäftsführung der N. Unterstützungskasse GmbH...

§ 5

Rentenfähiges Einkommen

(1) Das rentenfähige Einkommen errechnet sich aus dem durchschnittlichen laufenden monatlichen Brutto-Einkommen der letzten 24 voll entlohnten Monate des Zeitraumes, der für die Ermittlung des Durchschnittseinkommens aller Belegschaftsmitglieder gemäß § 6 Ziffer (4) gilt.....

§ 6

Bemessung der Rente

...

(3) Das Durchschnittseinkommen wird ermittelt aus dem rentenfähigen Einkommen aller Beschäftigten der Gesellschaften, für die die N.-Leistungsordnung gilt, jedoch mit Ausnahme der Auszubildenden, Praktikanten, Aushilfen, Ferienarbeiter oder sonstiger Beschäftigter in befristeten Arbeitsverhältnissen sowie der Belegschaftsmitglieder, für die die N.-Leistungsordnung nicht gilt.

(7) In einzelnen besonderen Härtefällen kann die Geschäftsführung der N. Unterstützungskasse GmbH nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung der Gesellschaft, zu der das Belegschaftsmitglied zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, eine günstigere Regelung treffen.

§ 7

Zukünftige Veränderungen des Meßbetrages

Der Vorstand der N. AG wird den Meßbetrag alle fünf Jahre daraufhin überprüfen, ob eine Anhebung vorzunehmen ist. ...

Sinn der Überprüfung ist, einen langfristigen Wertverfall der Versorgungsansprüche zu verhindern; dabei werden die Einkommens- und Geldwertentwicklung berücksichtigt und eine Anpassung des Meßbetrages vorgenommen, soweit dies nach der wirtschaftlichen Lage und im Hinblick auf Bestand und Weiterentwicklung des Gesamtunternehmens vertretbar ist.

Die Gesichtspunkte zur Anhebung werden dem Konzernbetriebsrat dargelegt und mit ihm beraten. ...

Bei dem Vorstehenden handelt es sich um eine good-will-Regelung, nicht dagegen um eine rechtliche Anpassungsverpflichtung. ...“

Unter den in der M-LO aufgeführten Gesellschaften, für welche die Leistungsordnung gelten sollte, befand sich auch die N. L. AG. Wegen weiterer Einzelheiten der M-LO wird auf das als *Anlage AST-3* zur Antragsschrift überreichte Exemplar der Leistungsordnung Bezug genommen.

1997 übernahm die N. Gruppe die Mehrheit (51 %) an der N. L. AG, die sodann als N. L. AG firmierte. 1998 wurde die N. L. AG in die N. L. Werke GmbH umgewandelt. 1999 übernahm die N. Gruppe auch die weiteren 49 % der Gesellschaftsanteile.

Die Durchführung der M-LO erfolgte ursprünglich über die N. Unterstützungskasse GmbH. Nach ihrem Ausscheiden aus dem N. – Konzern gründete die N. L. Werke GmbH eine eigene Unterstützungskasse, die L. Unterstützungskasse GmbH, welche die Altersversorgung – auch für die nach 1997 eingestellten Mitarbeiter – gemäß der M-LO durchführte.

Die N. L. Werke GmbH hatte drei Produktionszweige: Aluminiumgussräder, Aluminiumbandräder und Stahlräder. Zum 01.05.2001 erwarb die jetzige Arbeitgeberin, die zunächst noch unter L. B.- GmbH firmierte, den Produktionszweig Aluminiumgussräder. Dieser Erwerb vollzog sich in mehreren Schritten: Zunächst gründete die N. L. Werke GmbH eine neue Gesellschaft, die L. B. GmbH. In diese Gesellschaft brachte die N. L. Werke GmbH die Vermögenswerte ein, die nach

Abstimmung mit der C. GmbH geeignet und notwendig gewesen waren, um die Aluminiumgussräderproduktion zu betreiben. Im nächsten Schritt übernahm die C. GmbH dann von der N. L. Werke GmbH die Anteile an der L. B. GmbH.

Die Produktion wurde in den bisherigen Gebäuden auf dem Werksgelände der N. L. Werke GmbH fortgeführt. Einige Gebäudeteile wurden allerdings anfänglich noch von anderen Geschäftsbereichen der N. L. Werke GmbH genutzt. Erst ca. zwei Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit erfolgte mit Abschluss eines Grundstückskaufvertrages eine endgültige Separierung der von der Arbeitgeberin genutzten Gebäude. Zum Zwecke der Produktion wurden von der Arbeitgeberin im Jahr 2001 die sächlichen Produktionsmittel, u.a. 10 Schmelzöfen, 20 Gießmaschinen, Transportbänder/Verteilstationen, Bohrmaschinen, Fertigungsinseln, Bearbeitungslinien, Bearbeitungszentren, Waschanlage und Lackiererei erworben. Ca. 300 Arbeitnehmer wurden von der Arbeitgeberin übernommen.

Ein an einen dieser übernommenen Mitarbeiter adressiertes Schreiben der N. L. Werke GmbH vom 27.04.2001 (Bl. 172 der Akte) lautet auszugsweise wie folgt:

„Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr B.,

wie Sie in der Betriebsversammlung am 02.04.2001 erfahren haben, ist die Gussradfertigung verkauft worden. Darum ist die L. B. GmbH gegründet worden. Die Mitarbeiter, die derzeit in und für die Gussradfertigung tätig sind, werden von der L. B. GmbH zum 01. Mai 2001 übernommen.

*Wir dürfen Ihnen hiermit mitteilen, dass ihr mit der N. L. Werke GmbH bestehendes Arbeitsverhältnis ab dem oben genannten Zeitpunkt von der L. B. GmbH fortgeführt werden wird. Sämtliche derzeitigen Rechte und Pflichten aus Ihrem Arbeitsverhältnis mit unserem Hause gehen gemäß § 613 a BGB auf Ihren neuen Arbeitgeber, L. B. GmbH, über.
...“*

Für sämtliche übernommenen Mitarbeiter wurde die Altersversorgung von der Arbeitgeberin – ohne Unterstützungskasse – fortgeführt. Die Abwicklung erfolgt über einen Dienstleister, der wiederum Daten von Unternehmen des ehemaligen N.-Konzerns der Berechnung der Altersversorgung zugrunde legt. Für Mitarbeiter, die nach dem 01.05.2001 eingestellt wurden, wendet die Arbeitgeberin die M-LO nicht an. Nachdem der Betriebsrat vorprozessual die Auffassung vertreten

hat, die M-LO finde auch auf diese Arbeitnehmer Anwendung, kündigte die Arbeitgeberin die Betriebsvereinbarung „M-LO“ vorsorglich zum 31.12.2017. Gleichzeitig stellte sie klar, dass die Kündigung mit dem Ziel erfolge, nach dem Kündigungstermin neu bei ihr eintretende Mitarbeiter vorsorglich aus dem Kreis der Versorgungsberechtigten auszuschließen und für diese keine Mittel zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung gestellt würden.

Unter dem 14.07.2016 hat der Betriebsrat beschlossen, einen Durchführungsanspruch gerichtlich geltend zu machen.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die frühere Konzernbetriebsvereinbarung M-LO wirke im Betrieb kollektivrechtlich fort. Nach dem Austritt der N. L. Werke GmbH habe sie als Einzel-Betriebsvereinbarung fortgegolten. Die Geltung der M-LO setze nicht das Fortdauern der Zugehörigkeit zum Konzern voraus. Dass keine solche akzessorische Bindung bestehe, werde dadurch bestätigt, dass zunächst die N. L. Werke GmbH und später die Arbeitgeberin die Versorgungsansprüche fortgeführt hätten. Der Durchführungsweg sei nicht entscheidend.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, im Jahr 2001 sei ein Betriebsteilübergang im Sinne des § 613a BGB erfolgt. Bei der Sparte „Aluminiumgussräder“ habe es sich um einen selbständigen und übergangsfähigen Betriebsteil gehandelt. Der Bereich Aluminiumgussräder habe einen eigenen Teilzweck verfolgt. Betriebsmethoden und Arbeitsorganisation seien gleich geblieben. Sämtliche Betriebsmittel, die im Bereich Aluminiumgussräder eingesetzt worden seien, wären übernommen worden. Dem Bereich Aluminiumgussräder sei auch ein eigener Personalstamm inklusive Führungskräften zugeordnet gewesen. Die Leitung der Abteilung Aluminiumgussräder habe den dort beschäftigten Mitarbeitern – unstreitig – Weisungen erteilen können. Die Geschäftstätigkeit sei nach der Übernahme 2001 ohne Einschränkung fortgeführt worden. Die materiellen und immateriellen Betriebsmittel seien identisch weiter verwandt worden. Es seien auch Kundenbeziehungen übernommen worden.

Der Betriebsteil sei identitätswahrend übernommen worden. Die kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen ergebe sich bereits aus dem Übergangsmandat nach § 21a BetrVG. Betriebsmethoden und Arbeitsorganisation seien gleich geblieben. Kundenbeziehungen seien fortgeführt worden. Der Produktionsablauf und die Arbeitsbedingungen hätten sich seit Mai 2001 nicht verändert, auch wenn es seitdem einige Modernisierungen gegeben habe, wie etwa der Heliumleckage-Test. Die zusätzlich erfolgte Produktion von Rädern für den

Fachhandel habe keine besonderen Änderungen in der Produktion mit sich gebracht.

Sämtliche übernommenen Mitarbeiter seien 2001 entsprechend dem vorgelegten Schreiben betreffend den Arbeitnehmer B. informiert worden.

Der Betriebsrat hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Konzernbetriebsvereinbarung „N.-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24.03.1988 im Betrieb der Antragsgegnerin als Betriebsvereinbarung bis zum 31.12.2017 fortwirkt.**

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) hat der Betriebsrat weiterhin beantragt:

- 2. die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Betriebsvereinbarung „N.-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24.03.1988 für die Mitarbeiter, welche bis zum 31.12.2017 seitens der Antragsgegnerin eingestellt wurden/werden, durchzuführen.**
- 3. Hilfsweise die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Betriebsvereinbarung „N.-Leistungsordnung für die betriebliche Altersversorgung“ vom 24.03.1988 in Bezug auf die Gewährung der Altersversorgung in der Gestalt durchzuführen, dass die nach dem 01.05.2001 bis zum 31.12.2017 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 Ziffer 2, hilfsweise Ziffer 3, der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Anträge seien bereits unzulässig. Für den Hauptantrag bestehe kein Feststellungsinteresse. Die Anträge seien auch unbestimmt. Der Betriebsrat agiere in unzulässiger Weise in Prozessstandschaft für

Mitarbeiter, da die kollektivrechtliche Wirkung einer möglichen Betriebsvereinbarung jedenfalls am 31.12.2017 ende.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, die Konzernbetriebsvereinbarung habe bereits 1997 durch den Konzernaustritt ihre normative Wirkung verloren. Die Versorgungsverpflichtungen hätten nur individualrechtlich weiter gegolten. Die Altersversorgung in der M-LO sei streng konzerngebunden ausgestaltet. Eine Fortsetzung der kollektivrechtlichen Wirkung scheide zwingend aus, wenn die Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit des Betriebs zum bisherigen Unternehmen voraussetze. Hier liege ein solcher Anwendungsvorbehalt vor. Der Berechnungsmodus der Rente schreibe eine Zugehörigkeit zum N. Konzern vor, so etwa in den §§ 4, 6 M-LO. Eine Berechnung sei ohne diese nicht möglich. Eine Verdienstrelation könne nicht hergestellt werden.

Die arbeitsvertragliche Grundverpflichtung sei seit dem Konzernaustritt nicht erloschen, habe sich aber in eine Verschaffungsverpflichtung gewandelt. Dem sei seitens der N. L. Werke GmbH durch die neu gegründete L. Unterstützungskasse GmbH Rechnung getragen worden. Die Versorgungszusage habe aber damals bereits nur individualrechtlich fortbestanden. Spätestens nachdem sie im Mai 2001 die Unterstützungskasse nicht übernommen habe, sei auch die Abwicklung über eine Unterstützungskasse, die vorgeschrieben werde, ausgeschlossen.

Die Arbeitgeberin trägt vor, ohnehin habe es im Mai 2001 keinen Betriebsteilübergang gegeben. Es sei lediglich ein unselbständiger Produktionszweig erworben worden. Dieser sei anschließend erstmals einer eigenständigen, betrieblichen Organisation zugeführt worden. Dies sei nur deshalb gelungen, weil die Muttergesellschaft über entsprechende Erfahrungen und Organisationsstrukturen verfüge. Eine identitätswahrende Fortführung habe es nicht gegeben.

Es habe räumliche Abgrenzungsschwierigkeiten auf dem Betriebsgelände der N. L. Werke GmbH gegeben. Gebäude seien wegen der teilweisen Nutzung mit anderen Geschäftsbereichen nur schwer zu separieren gewesen. Es sei zwar gemeinsam festgelegt worden, welches Personal die neue Gesellschaft für die Aluminiumgussräderproduktion benötigen werde. Eine Zuordnung von Mitarbeitern für die ergänzenden Bereiche wie Lagerhalle oder zentrale Instandhaltung sei aber nicht möglich gewesen. Gleiches gelte für die kaufmännische Verwaltung und Organisation. Es habe eine neue organisatorische Verwaltungseinheit geschaffen werden müssen. Ihr sei zu Gute gekommen, dass ihre Muttergesellschaft über einen existierenden Organisationsapparat verfüge. Die N. L. Werke GmbH habe umfassende Dienstleistungen auf 24 Sachgebieten (vgl. die Aufzählung auf Seite 7 und 8 des Schriftsatzes der Arbeitgeberin vom

01.09.2017) erbracht, um die Gussräderproduktion abwickeln zu können. Erst nach einer mehrjährigen Übergangszeit habe sich eine eigene betriebliche Organisation herausgebildet.

Die Verflechtungen von Produktion und Verwaltung seien so umfassend gewesen, dass nicht von einer einheitlichen, abtrennbaren Produktionseinheit gesprochen werden könne. Im Einzelnen ergebe sich dies u.a. aus folgenden – unstrittigen – Umständen: Der Einkauf sei zentral durchgeführt worden. Das Reserve- teillager sowie Forschungs- und Entwicklungsabteilung seien übergreifend organisiert gewesen. Es habe einen gemeinschaftlichen Vertrieb gegeben. Auch Versand und Disposition seien übergreifend organisiert gewesen.

Es seien keine Kunden übernommen worden. Für die Aluminiumgussräder habe es keinen eigenen Kundenstamm gegeben, da die meisten Kunden sowohl Stahl- als auch Aluminiumgussräder bezogen hätten. Außerdem habe ihre Muttergesellschaft bereits lange vor 2001 Geschäftsbeziehungen zu den Großkunden gepflegt. Die N. L. Werke GmbH habe zudem ausschließlich für die Automobilindustrie gefertigt. Sie hingegen produziere – unstrittig – zusätzlich für den Endkunden über den Fachhandel. Dieser Zweig habe bereits 2001 10 % umfasst.

Es habe zudem weitere Veränderungen gegeben: Der Mitarbeiter Dr. T. sei bereits im Mai 2001 als Werksleiter abgelöst und durch Herrn T. ersetzt worden. Auch die Endkontrolle sei neu organisiert worden. Es sei eine neue Abteilung geschaffen worden, die neue Produkte in Zusammenarbeit mit den Kunden entwickelt und zur Serienreife gebracht habe.

Beim Informationsschreiben aus April 2001 handele es sich um ein internes Schreiben der N. L. Werke GmbH an einen ihrer Mitarbeiter, welches für sie keine Bindungswirkung entfalte.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 19.12.2017 stattgegeben. Gegen diesen der Arbeitgeberin am 22.12.2017 zugestellten Beschluss hat sie am 09.01.2018 Beschwerde eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 22.03.2018 – mit einem am 22.03.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Arbeitgeberin rügt, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von der Zulässigkeit des Hauptantrags ausgegangen. Ein etwaiger Durchführungsanspruch des Betriebsrats bestehe seit dem 01.01.2018 nicht mehr, da die von ihr vorsorglich gekündigte Betriebsvereinbarung spätestens seit diesem Zeitpunkt keine kollektivrecht-

liche Wirkung mehr entfalte. Sie wirke allenfalls nach. Rein individuelle Rechtsansprüche der Arbeitnehmer seien für den Betriebsrat nicht durchsetzbar. Dieser dürfe nicht die Rolle eines Prozessstandschafters für Arbeitnehmer einnehmen.

Zudem sei der Antrag entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts unbegründet. Schon mit dem Ausscheiden der L. AG aus dem N. Konzern sei die kollektivrechtliche Wirkung der M-LO erloschen. Insoweit habe das Arbeitsgericht fälschlicherweise die Rechtsprechung zur kollektivrechtlichen Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei Betriebsübergängen auf die Frage der Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung im Falle eines Share-Deals übertragen, ohne die Unterschiede hinreichend zu würdigen. Bei einer Gesamtbetriebsvereinbarung gehe das BAG von einer Regelung auf betrieblicher Ebene aus. Dies könne bei einer Konzernbetriebsvereinbarung nicht angenommen werden. Die Konzernbetriebsvereinbarung habe gegenüber der Gesamtbetriebsvereinbarung eine erweiterte Bindungswirkung, weil die unterzeichnende Konzernobergesellschaft die einbezogenen, rechtlich selbständigen Gesellschaften mitbinde. Bezugsobjekt und auch Regelungssubstrat seien daher in erster Linie die Gesellschaften des Konzernverbundes, erst in zweiter Linie die Betriebe. Dies zeige auch ein Wortlautvergleich: Während § 50 Abs. 1 S. 2 BetrVG für die Gesamtbetriebsvereinbarung auf die „Betriebe“ abstelle, würden in § 58 Abs. 1 BetrVG die „Unternehmen“ genannt. Mit dem Austritt aus dem Konzern würde eine wesentliche Anwendungs- bzw. Geltungsvoraussetzung entfallen.

Selbst wenn man aber eine grundsätzliche Fortgeltung von Konzernbetriebsvereinbarungen auch im Falle eines Konzernaustritts befürworten würde, so könne dies jedenfalls nicht in Fällen gelten, in denen der Regelungsgegenstand einer Konzernbetriebsvereinbarung die Zugehörigkeit zum Konzern voraussetze. Dies sei hier der Fall. Der Konzernbezug sei zwingend durch die konzerninterne Unterstützungskasse gewährleistet. Zudem sei die Werksrente inhaltlich, nämlich hinsichtlich ihrer Berechnung, an den Konzern geknüpft, indem auf das Verhältnis des individuellen rentenfähigen Einkommens zum Durchschnittseinkommen der Mitarbeiter der von der M-LO erfassten Konzernunternehmen abgestellt werde. Auch stelle § 7 M-LO hinsichtlich künftiger Veränderungen des Messbetrages auf den Konzern ab.

Weiter habe das Arbeitsgericht verkannt, dass spätestens mit Erwerb des Produktionsbereichs „Aluminium – Gussräder“ durch die Arbeitgeberin zum 01.05.2001 die kollektivrechtliche Wirkung der M-LO geendet habe. Die Annahme des Arbeitsgerichts, es habe einen Betriebsteilübergang gegeben, sei rechtsfehlerhaft. Insbesondere habe das Arbeitsgericht nicht zutreffend gewür-

digt, dass diese Produktionssparte bei der N. L. Werke GmbH lediglich ein un- selbständiger Produktionszweig gewesen sei, der in seiner Lebensfähigkeit von der Einbindung – technisch wie organisatorisch – in den Betrieb der N. L. Werke GmbH abhängig gewesen sei. Die Entscheidung sei sogar widersprüchlich, weil das Arbeitsgericht zwar erkannt habe, dass die Arbeitgeberin auf Dienstleistungen angewiesen war, um überhaupt eine vollständige Betriebsorganisation schaffen zu können; dann könne aber denotwendig vorher keine Eigenständigkeit des Produktionsbereichs „Aluminium – Gussräder“ bestanden haben. Zumindest aber hätte berücksichtigt werden müssen, dass selbst im Falle eines Teilbetriebsübergangs die M-LO nicht normativ habe fortgelten können, da sie keine Unterstützungskasse fortgeführt habe. Die Durchführung der M-LO sei damit unmöglich geworden. Nichts anderes ergebe sich aus § 1 Abs. 3 BetrAVG: Diese Norm treffe keine Aussage zur Rechtsnatur einer der Versorgungsverpflichtung zugrunde liegenden Regelung, sondern beinhalte lediglich eine Haftungsregelung. Ihr habe bezüglich der bei ihr weiter beschäftigten Arbeitnehmer eine Verschaffungspflicht obliegen, der sie unzweifelhaft ordnungsgemäß nachgekommen sei.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 19.12.2017 – AZ: 3 BV 1/17 – abzuändern und die Anträge des Antragstellers zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt den angefochtenen Beschluss unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 19.12.2017, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, aber unbegründet.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zudem form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

2. In der Sache hat die Beschwerde keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden.

a) Der Hauptantrag des Betriebsrats bedarf zunächst der Auslegung.

Soweit der Antrag die Formulierung enthält „bis zum 31.12.2017 fortwirkt“ ist damit nicht gemeint, dass der Betriebsrat davon ausgeht, seit dem 01.01.2018 entfalte sie keine Wirkung mehr. Wie den schriftsätzlichen Ausführungen zu entnehmen ist, geht er vielmehr davon aus, dass die streitgegenständliche Konzernbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung für alle bis zum 31.12.2017 eingetretenen Mitarbeiter weiter fort gilt. Diese (Fort-)Geltung soll mit dem Antrag festgestellt werden.

b) Mit dem vorgenannten Verständnis ist der Antrag zulässig.

aa) Der Antrag genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO.

aaa) Gegenstand des Antrags ist die Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

Die vom Betriebsrat aufgeworfene Frage, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Konzernbetriebsvereinbarung M-LO als Einzelbetriebsvereinbarung im Betrieb durchzuführen, betrifft eine Verpflichtung aus einem zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat nach seinen Darlegungen bestehenden Rechtsverhältnis. Daraus resultierende Meinungsverschiedenheiten können die Betriebsparteien grundsätzlich im Wege eines Feststellungsantrags im Beschlussverfahren klären lassen (vgl. BAG v. 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rn. 12, juris; BAG v. 20.01.2009 – 1 ABR 78/07 – Rn. 29, juris).

Es handelt sich trotz der Kündigung der Betriebsvereinbarung zum 31.12.2017 um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis. Diese Kündigung entfaltet nur für ab dem 01.01.2018 begonnene Arbeitsverhältnisse Wirkung. Das Fortbestehen eines etwaigen Anspruchs des Betriebsrats auf Durchführung der M-LO für alle bis dahin begründeten Arbeitsverhältnisse wirkt sich gegenwärtig aus.

bbb) Für den Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse.

Mit dem Antrag kann die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die M-LO durchzuführen, abschließend geklärt werden. Der Vorrang der Leistungsklage gilt nicht. Ein Leistungsantrag wäre im Hinblick auf die Komplexität der M-LO mit erheblichen Problemen hinsichtlich der gemäß § 253 Abs. 1 Nr. 2 ZPO verbunden. Ein nicht mit den Bestimmtheitsproblemen eines Leistungsantrags verbundener Feststellungsantrag dient der Prozessökonomie (vgl. BAG v. 20.01.2009 – 1 ABR 78/07 – Rn. 30, juris). Es gibt zudem keinen Anhaltspunkt für die Annahme, die Arbeitgeberin werde sich nicht an eine bestandskräftige gerichtliche Feststellung halten.

bb) Der Betriebsrat ist antragsbefugt.

Er verfolgt nicht die Individualinteressen der betroffenen Arbeitnehmer, sondern begehrt die Feststellung zur Durchsetzung seines eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs. Soweit die Wirkungen der Kündigung einer Betriebsvereinbarung betreffend die Betriebliche Altersversorgung aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beschränkt sind, gilt die entsprechende Betriebsvereinbarung unmittelbar und zwingend fort (vgl. BAG v. 17.08.1999 – 3 ABR 55/98 – juris, dort Rn. 50; BAG v. 11.05.1999 – 3 AZR 20/98 – juris, dort Rn. 39). Die Feststellung dieser kollektivrechtlichen Wirkungen betrifft eigene Rechte des Betriebsrats (BAG v. 17.08.1999 – 3 ABR 55/98 – juris, dort Rn. 47).

c) Der Antrag ist auch begründet. Die M-LO gilt für alle bis zum 31.12.2017 eingetretenen Arbeitnehmer fort.

aa) Die M-LO hat mit dem Ausscheiden der N. L. AG aus dem N. – Konzern in deren Betrieb als Einzelbetriebsvereinbarung fortgegolten.

aaa) Die Frage, ob eine Konzernbetriebsvereinbarung normativ fort gilt, wenn ein Unternehmen im Wege einer Anteilsübertragung (Share-Deal) auf ein konzernfremdes Unternehmen aus dem Konzernverbund ausscheidet, wird im Schrifttum kontrovers diskutiert.

(1) Ein Teil des Schrifttums vertritt die Auffassung, in diesem Fall ende die normative Wirkung einer Konzernbetriebsvereinbarung (*Hohenstatt* in Willemssen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt [WHSS], Umstrukturierung und Übertragung

von Unternehmen, 5. Auflage 2016, E Rn. 71 f.). Entsprechendes wird für die Parallelproblematik beim Ausscheiden eines Betriebes aus dem Konzern infolge eines Betriebsüberganges (Asset-Deal) vertreten (wiederum WHSS – *Hohenstatt*, aaO, E Rn. 70; MünchKomm/BGB – *Müller-Glöge*, 7. Auflage 2016, § 613a BGB Rn. 151; im Ergebnis ebenfalls ablehnend *ErfKomm-Preis*, 18. Auflage 2018, § 613a BGB Rn. 115). Eine normative Weitergeltung scheidet wegen des Verlustes der Konzernidentität aus. Der ursprüngliche Vertragspartner stehe nicht mehr zur Verfügung.

(2) Überwiegend wird die Ansicht vertreten, dass eine Konzernbetriebsvereinbarung in dem ausgeschiedenen Unternehmen bzw. Betrieb je nach Konstellation als Gesamtbetriebsvereinbarung oder Einzelbetriebsvereinbarung fort gelte (so für den Share-Deal: *Cisch/Hock* BB 2012, 2113, 2115; GK-BetrVG/*Franzen*, 11. Auflage 2018, § 58 BetrVG Rn. 60; *Kern* NZA 2009, 1313, 1317; *Trittin* in *Däubler/Kittner/Klebe/Wedde*, Betriebsverfassungsgesetz, 16. Auflage 2018, § 58 BetrVG Rn. 132; vgl. für den Asset-Deal auch *Klemm/Frank*, BB 2013, 2741; *Annuß* in *Staudinger*, BGB-Neubearb. 2011, § 613a BGB Rn. 206; *Fitting*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 29. Auflage 2016, § 58 Rn. 39 und § 77 Rn. 170; *Salomon* NZA 2009, 471 ff.). Diese Ansicht hält im Wesentlichen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur normativen Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei einem die Betriebsidentität wahrenen Betriebsübergang (grundlegend BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris; ebenso BAG v. 05.05.2015 – 1 AZR 763/13 – und BAG v. 24.01.2017 – 1 ABR 24/15 – Rn. 14, beide juris) für übertragbar.

bbb) Die Kammer folgt der Auffassung, dass Konzernbetriebsvereinbarungen im Falle eines Share-Deals als Gesamt- oder Einzelbetriebsvereinbarungen kollektiv fortwirken können.

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wirkt eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die in den Betrieben eines abgebenden Unternehmens gilt, bei einem die Betriebsidentität wahrenen Übergang auf einen bisher betriebslosen Betriebserwerber auch dann normativ fort, wenn nur ein Betrieb übergeht (BAG v. 05.05.2015 – 1 AZR 763/13 – Rn. 45, juris; BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris).

Die mit einem Betriebsübergang verbundene Aufhebung der Unternehmenszugehörigkeit des veräußerten Betriebs wirke sich auf die dort bestehende normative Wirkung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nicht aus. Deren Weitergeltung als Betriebsvereinbarung stünden die unterschiedlichen Regelungsebenen vor und nach dem Betriebsübergang nicht entgegen (BAG v. 05.05.2015 Rn. 49

aaO). Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung betreffe betriebliche Angelegenheiten, die lediglich auf der Rechtsebene des Unternehmens normativ ausgestaltet würden. Bei einem identitätswahrenden Betriebsübergang bestünden das bisherige Regelungssubjekt und Regelungsobjekt der Gesamtbetriebsvereinbarung unverändert fort. Die normative Geltung ihres Regelungsgegenstands sei nicht an die Beibehaltung einer – der Betriebsverfassung ohnehin fremden – „Unternehmensidentität“ gebunden. Eine solche Voraussetzung sehe das Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Dagegen spreche bereits die in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG normierte originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Dessen Regelungsbefugnis bestehe nicht erst dann, wenn sich die betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit auf alle unternehmensangehörigen Betriebe erstrecke, sondern bereits, wenn sie mehr als einen Betrieb betreffe. Die Geltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung sei von dem Bestand oder einer Änderung der von ihr erfassten betrieblichen Einheiten unabhängig. Ihre Normwirkung werde insbesondere bei einem Ausscheiden oder Hinzutreten von Betrieben nicht in Frage gestellt. Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung trete als gleichermaßen in dem Betrieb geltendes Regelwerk neben die in den erfassten betrieblichen Einheiten geltenden Betriebsvereinbarungen. Dieses Nebeneinander bleibe bestehen, wenn ein Betrieb unter Wahrung seiner Identität auf einen anderen Rechtsträger übertragen werde (BAG v. 05.05.2015 Rn. 50 aaO).

Ebenso sei ein möglicher Unternehmensbezug der durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestalteten betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit kein ihre normative Fortgeltung bei einem Betriebserwerber hinderndes Kriterium (BAG v. 05.05.2015 Rn. 51 aaO). Auch der Wegfall des Gesamtbetriebsrats führe nicht zur Beendigung der normativen Wirkung der von ihm abgeschlossenen Vereinbarungen. Zwar könnten Änderungen der Unternehmensorganisation die Regelungsebene einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit beeinflussen. Ein zunächst bestehendes überbetriebliches Regelungsbedürfnis iSd. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG könne nach Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung entfallen, was aber deren Geltung nicht in Frage stelle, sondern nur zur Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte für die weitere Ausgestaltung der Angelegenheit führe. Ebenso gelte eine Gesamtbetriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung weiter, wenn nach einer Übertragung von Betrieben auf einen anderen Rechtsträger beim bisherigen Rechtsträger nur noch ein Betrieb verbleibe, für den ein Gesamtbetriebsrat nicht mehr errichtet werden könne. In beiden Fällen müsse der nunmehr zuständige Betriebsrat die bisher geltenden normativen Regelungen nicht zur Behebung eines ansonsten bestehenden Legitimationsdefizits erneut abschließen (BAG v. 05.05.2015 Rn. 53 aaO).

Diese Grundsätze müssten auch für Gesamtbetriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gelten (BAG v. 05.05.2015 Rn. 54 ff. aaO).

(2) Diese Ausführungen, denen sich die Kammer anschließt, sind vollumfänglich auf die vorliegend zu beurteilende Konstellation zu übertragen.

(a) Zunächst einmal gibt es insoweit keinen Grund, zwischen Asset und Share Deal zu differenzieren. Für die hier zu beurteilende Frage der normativen Fortgeltung von Konzernbetriebsvereinbarungen hat der Grund des Ausscheidens aus dem Konzern – Anteilsübernahme auf der einen, Betriebsübernahme auf der anderen Seite – keinerlei Relevanz. Dementsprechend findet sich – soweit ersichtlich – im Schrifttum keine Auffassung, die insoweit zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt. Erst bei der Beantwortung der Anschlussfrage, was gelten soll, sofern eine normative Wirkung verneint wird, kann es wegen der gesetzlichen Regelung der Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs zu Unterschieden kommen (weswegen *Hohenstatt* für den Share Deal eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB befürwortet, vgl. WHSS – *Hohenstatt*, E Rn. 72).

(b) Die Argumentation zur normativen Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen lässt sich auf Konzernbetriebsvereinbarungen übertragen.

Eine Differenzierung ist nicht aufgrund des etwas abweichenden Wortlauts von § 58 Abs. 1 zu § 50 Abs. 1 BetrVG gerechtfertigt. Zwar werden in § 58 Abs. 1 BetrVG anders als in § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht ausdrücklich die Betriebe als Bezugsobjekt genannt (vgl. zu diesem Argument BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris, dort unter Rn. 41 und 42). Das beruht aber nur darauf, dass § 58 Abs. 1 BetrVG die Abgrenzung der originären Zuständigkeit vom Konzernbetriebsrat zum Gesamtbetriebsrat, § 50 Abs. 1 BetrVG hingegen zwischen Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat regelt. Am Regelungsobjekt ändert dies nichts. Dies ist auch bei der Konzernbetriebsvereinbarung der einzelne Betrieb, nicht das Unternehmen oder gar der Konzern (vgl. *Fitting* § 58 BetrVG Rn. 39; *Salamon* NZA 2009, 471, 474). Es geht nämlich ausschließlich um betriebliche Angelegenheiten, unabhängig davon, wie viele Betriebe die Regelung betrifft. Dass ebenso wie bei der Gesamtbetriebsvereinbarung auch auf Konzernebene Regelungen für die Betriebe getroffen werden, bringt der Begriff Konzern**betriebs**vereinbarung zum Ausdruck. Der Unterschied zur Gesamtbetriebsvereinbarung liegt lediglich darin, dass Betriebe unterschiedlicher Unternehmen erfasst werden.

Aus diesem Grund ist es nicht von Relevanz, dass bei dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern die Konzernidentität nicht gewahrt bleibt. Sind – wie aufgezeigt – Bezugsobjekte der Konzernbetriebsvereinbarung die Betriebe der unterschiedlichen Konzernunternehmen, so kann die Konzernidentität für die Fortgeltung der einmal begründeten Konzernbetriebsvereinbarung keine Rolle spielen (*Kern* NZA 2009, 1313, 1316). Auch insoweit gibt es keinen Unterschied zur Rechtslage bei der Gesamtbetriebsvereinbarung, die unabhängig vom Fortbestehen der ursprünglichen Unternehmensidentität gilt (vgl. hierzu BAG v. 05.05.2015 – 1 AZR 763/13 – Rn. 50, juris, und BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris, dort unter Rn. 54).

Unerheblich ist weiterhin, dass bei einem Share-Deal das Unternehmen aus der Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats herausfällt. Weder der Fortbestand noch die fortbestehende Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist Voraussetzung für die Fortgeltung der von ihm mitgeschaffenen Normen. Das Betriebsverfassungsgesetz knüpft lediglich für die Behandlung von Angelegenheiten an die Zuständigkeiten von Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat an (vgl. wiederum § 50 und § 58 BetrVG). Damit ist lediglich der Zeitpunkt des Abschlusses einer Betriebs- bzw. Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung maßgeblich (vgl. *Salamon* NZA 2009, 471, 475). Hingegen gibt es keine Norm, welche die normative Wirkung von Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen, an den Fortbestand der Zuständigkeit der entsprechenden Gremien bindet. Dementsprechend ist es anerkannt, dass der vorübergehende oder endgültige Wegfall des Betriebsrats die normative Wirkung bestehender Betriebsvereinbarungen unberührt lässt (BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris, dort unter Rn. 47; *Fitting* § 77 BetrVG Rn. 175). Nichts anders gilt für Gesamtbetriebsvereinbarungen (BAG v. 18.09.2002 aaO). Da Konzernbetriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 2 und 4 S. 1 BetrVG dieselben formellen Voraussetzungen und normativen Wirkungen haben, gibt es keinen Grund, hier etwas Abweichendes anzunehmen.

Ebenso ist es irrelevant, dass mit dem Share-Deal der andere Vertragspartner – die Konzernmuttergesellschaft – wegfällt. Spiegelbildlich zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist auch hier allein deren Berechtigung bei Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung von Bedeutung. Trotz der eigentlichen Selbständigkeit der Konzernunternehmen kann die Muttergesellschaft im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung diese bindenden Regelungen schließen. Die Situation beim Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung lässt sich mit einer rechtsgeschäftlichen Stellvertretung vergleichen. Es ist anerkannt, dass es für die Bindung des Vertretenen an ein Rechtsgeschäft ausschließlich auf das Bestehen der Vertretungsmacht bei Abgabe der entsprechenden Willenserklärungen ankommt (vgl. § 164 BGB). Hier gilt nichts anderes.

ccc) Die M-LO beinhaltete auch keine Regelungen, die zwingend die Zugehörigkeit zum damaligen N.-Konzern voraussetzten.

(1) Die Weitergeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung in einem übertragenen Betrieb kann allerdings daran scheitern, dass die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Unternehmen zwingend voraussetzt und nach dem Betriebsübergang gegenstandslos wird (BAG v. 24.01.2017 – 1 ABR 24/15 – Rn. 16, juris; BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – juris, dort unter Rn. 51). Dies muss für Konzernbetriebsvereinbarungen entsprechend gelten, da auch insoweit kein relevanter Unterschied besteht.

(2) Danach gibt es hier kein Hindernis, welches der Weitergeltung der M-LO im Betrieb der N. L. AG bzw. späteren N. L. Werke GmbH nach deren Ausscheiden aus dem Konzern entgegengestanden hätte.

(a) Unerheblich ist insoweit, dass sie nach ihrem Ausscheiden aus dem Konzernverbund nicht mehr Mitglied in der konzerneigenen Unterstützungskasse war. Dies hat auf den Anspruch der Arbeitnehmer keinen Einfluss gehabt, da dieser nicht nur gegen die Unterstützungskasse, sondern immer auch gegen den Arbeitgeber gerichtet war.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (BAG v. 30.09.2014 – 3 AZr 613/12 – Rn. 24). Diese Bestimmung, die durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG) vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310) in das Betriebsrentengesetz eingefügt wurde, basiert auf der ständigen Rechtsprechung des 3. Senats, wonach im Betriebsrentenrecht stets zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden und der eingeschaltete externe Versorgungsträger seiner Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen ist (BAG v. 30.09.2014 aaO, Rn. 25; vgl. auch BAG v. 19.06.2012 - 3 AZR 408/10 - Rn. 36 mwN, juris). Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall erforderlichenfalls aus seinem eigenen Vermögen die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die er dem Arbeitnehmer versprochen hat. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG führt damit nicht lediglich zu verschuldensab-

hängigen Schadensersatz-, sondern zu verschuldensunabhängigen Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber mit der Neufassung von § 1 BetrAVG aufgegriffen. Ausweislich der amtlichen Begründung sollte „lediglich aus Gründen der Klarstellung ausdrücklich geregelt“ werden, „dass unabhängig von der Durchführungsform der betrieblichen Altersversorgung immer eine arbeitsrechtliche ‚Grundverpflichtung‘ des Arbeitgebers zur Erbringung der zugesagten Leistungen besteht“ (BT-Drs. 14/4595 S. 67). Damit hat der Gesetzgeber verdeutlicht, dass der Arbeitgeber sich seiner Verpflichtungen aus der Versorgungszusage nicht dadurch entledigen kann, dass er betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger durchführt. Ihn trifft insoweit vielmehr eine Einstandspflicht, nach der er dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall die zugesagten Leistungen gegebenenfalls zu verschaffen hat (BAG v. 30.09.2014, Rn. 25 und BAG v. 19.06.2012 aaO Rn. BAG 19. Juni 2012, Rn. 36, jeweils aaO).

Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist einem Arbeitgeber auch bei einem Ausscheiden aus der konzerneigenen Unterstützungskasse weiter möglich, so dass sich hieraus kein Grund für ein Gegenstandsloswerden der Konzernbetriebsvereinbarung ergibt (ebenso Cisch/Hock BB 2012, 2113, 2118).

(b) Auch der sonstige Inhalt der M-LO führt nicht zu deren Unanwendbarkeit bei einem Ausscheiden aus dem Konzern.

Soweit die M-LO sich gemäß § 6 bei der Berechnung der Betriebsrente an den Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten der Gesellschaften orientiert, für die die N.-Leistungsordnung gilt, ist diese durch den Konzernaustritt zwar erschwert, aber nicht unmöglich geworden. Selbst wenn hierdurch aber eine Lücke entstanden wäre, hätte das nicht die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung zur Folge, soweit eine Lückenschließung möglich bliebe (im Ergebnis ebenso, allerdings unter Annahme einer Anpassungsverpflichtung nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage: *Salamon* NZA 2009, 471, 475). Dies wäre hier der Fall.

Betriebsvereinbarungen sind einer ergänzenden Auslegung dann zugänglich, wenn entweder nach zwingendem höherrangigem Recht nur eine Regelung zur Lückenschließung in Betracht kommt oder wenn bei mehreren Regelungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche Regelung die Betriebspartner getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 67, juris; BAG v. 18.03.2014 – 3 AZR 952/11 – Rn. 35, juris). Danach wäre hier die Schließung einer etwaigen Lücke im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung ohne weiteres möglich. Die Betriebsparteien haben in

§ 6 Abs. 3 M-LO deutlich zum Ausdruck gebracht, dass das Durchschnittseinkommen aller unter die konkrete Konzernbetriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer zugrunde gelegt werden soll. Für den von ihnen nicht bedachten Fall, dass sich diese wegen des Ausscheidens aus dem Konzern nicht mehr ermitteln ließen, könnte der Wille der Betriebsparteien dennoch umgesetzt werden. Es müsste dann auf das Durchschnittseinkommen derjenigen Arbeitnehmer abgestellt werden, die unter die nunmehr als Einzelbetriebsvereinbarung fortgeltende M-LO fielen.

Auch § 7 M-LO steht einer Anwendbarkeit der Konzernbetriebsvereinbarung außerhalb des Konzerns nicht entgegen. Zum einen handelt es sich hierbei gemäß § 7 Abs. 4 M-LO um eine reine „good-will-Regelung“ ohne rechtliche Verpflichtung. Zum anderen ließe sich auch hier eine etwaige Lücke hinsichtlich Veränderungen des Messbetrages (§ 7 M-LO) unproblematisch schließen. Es liegt auf der Hand, dass die in § 7 genannten Vertragspartner der Konzernbetriebsparteien durch die nunmehr zuständigen Betriebsparteien zu ersetzen wären. Die regelmäßige Überprüfung hatte danach durch die Geschäftsführung der N. L. GmbH nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat zu erfolgen.

(c) Dass die M-LO nicht dadurch gegenstandslos geworden sein kann, weil ihr Inhalt zwingend die Zugehörigkeit zum Konzern voraussetzt, wird schließlich dadurch bestätigt, dass die N. L. Werke GmbH die M-LO in ihrem Betrieb weiter zur Anwendung gebracht hat.

ddd) Konzern-, Gesamt- oder Einzelbetriebsvereinbarungen, die der Geltung der M-LO im Betrieb der N. L. Werke GmbH entgegen gestanden und diese verdrängt hätten, bestanden nicht. Auf Nachfrage der Kammer hat keine der Betriebsparteien hierzu etwas vorgetragen. Gegen das Bestehen anderer vorrangiger Betriebsvereinbarungen spricht, dass die N. L. Werke GmbH die M-LO nicht nur für bis 1997 eingetretene Mitarbeiter, sondern auch auf die erst später begründeten Arbeitsverhältnisse angewandt hat. Dementsprechend steht zwischen den Beteiligten lediglich im Streit, ob die von der Arbeitgeberin ab dem 01.05.2001 neu eingestellten Arbeitnehmer einen Anspruch aus der M-LO erworben haben.

bb) Die bei der N. L. Werke GmbH als Einzelbetriebsvereinbarung fortgeltende M-LO hat seit dem 01.05.2001 bis zum 31.12.2017 bei der Arbeitgeberin normativ fortgegolten. Dies folgt daraus, dass sie von der N. L. Werke GmbH den Betriebsteil „Aluminiumgussräder“ übernommen und als eigenen Betrieb fortgeführt hat.

aaa) Soweit Betriebsteile übernommen wurden, gelten die dort bisher geltenden Betriebsvereinbarungen weiter, sofern der Betriebsteil nicht in eine bestehende Organisation eingegliedert, sondern als eigenständiger Betrieb fortgeführt wird (vgl. BAG v. 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 – Rn. 57, juris; für die Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen: BAG v. 27.01.2016 – 4 AZR 916/13 – Rn. 14, juris; BAG v. 08.07.2015 – 4 AZR 111/14 – juris).

bbb) Die Übernahme der Produktion der „Aluminiumgussräder“ ist als Betriebs- teilübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB zu qualifizieren.

(1) Ein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB – wie auch i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001 (ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16) – liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. 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. Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 35-37, juris; BAG v. 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 22, juris; vgl. auch EuGH v. 20.01.2011 – C. 463/09 – Rn. 34, juris).

Der Übergang eines gesamten Betriebs steht, soweit die Voraussetzungen des § 613a BGB erfüllt sind, der Übergang eines Betriebsteils gleich (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 46, juris). Ein Betriebsteilübergang liegt nur vor, wenn die übernommenen Betriebsmittel und/oder Beschäftigten bereits beim Veräußerer eine abgrenzbare organisatorische wirtschaftliche Einheit, d.h. einen Betriebsteil, dargestellt haben (BAG v. 27.09.2012 – 8 AZR 826/11 – Rn. 32, juris; BAG v. 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 20, juris). Erforderlich ist demnach,

dass schon beim bisherigen Betriebsinhaber eine selbständig abgrenzbare wirtschaftliche Einheit vorhanden gewesen ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich dabei auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck, die hinreichend strukturiert und selbständig ist (BAG 13. Oktober 2011 - 8 AZR 455/10 - Rn. 34 mwN, aaO). In dem Betriebsteil muss innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt worden sein, der sich nicht notwendig von dem im übrigen Betrieb verfolgten Zweck unterscheiden muss (BAG v. 27.09.2012 aaO; BAG v. 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08 – Rn. 17, juris; BAG v. 30.10.2008 – 8 AZR 855/07 – Rn. 41, juris). Schon beim bisherigen Betriebsinhaber muss also – in Anlehnung an § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG – eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (BAG v. 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – Rn. 16, juris; (BAG 26. August 1999 - 8 AZR 718/98 - AP BGB § 613a Nr. 196 = EzA BGB § 613a Nr. 185). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Die erforderliche Gesamtbetrachtung muss eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit ergeben.

Im Rahmen dieser Gesamtbetrachtung können wesentliche Änderungen in der Organisation, der Struktur und im Konzept einer Identitätswahrung entgegenstehen (BAG v. 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – juris). Dabei ist nicht erforderlich, dass die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt (EuGH v. 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori u.a.] Rn. 31 ff., juris; EuGH v. 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 50, juris). Es genügt, 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 (BAG v. 21.05.2015 aaO; BAG v. 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – Rn. 16, juris; EuGH v. 12.02.2009 aaO).

(2) Unter Anwendung dieser Grundsätze ist von einem Betriebsteilübergang zum 01.05.2011 auszugehen.

Bei einer Gesamtbetrachtung stellte der Produktionsbereich Aluminium-Gussräder bereits bei der N. L. Werke GmbH eine abgrenzbare organisatorische wirtschaftliche Einheit dar, mit dem ein Teilzweck, Herstellung von Aluminium-Gussrädern, verfolgt worden ist. Die Betriebsteilidentität ist gewahrt worden.

Dieser Einheit waren konkrete Betriebsmittel zum Zwecke der Produktion zugeordnet, die übernommen und weiterverwendet worden sind. Hierzu zählten die für die Aluminium-Gussräder-Herstellung erforderlichen Schmelzöfen, Gießmaschinen, Transportbänder/Verteilstationen, Bohrmaschinen, Fertigungsinseln, Bearbeitungslinien bzw. –zentren, eine Waschanlage und Lackiererei. Weiter sind die Räumlichkeiten übernommen worden. Unerheblich ist, dass der Kauf der Gebäude erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt ist. Allein die Nutzungsmöglichkeit reicht für eine Übernahme aus. Ebenfalls unerheblich ist, dass Teile der Gebäude anfänglich noch von anderen Bereichen der N. L. Werke GmbH genutzt wurden. Auch Teile eines Gebäudes können Betriebsmittel bilden. Eine Abgrenzung war trotz der teilweisen Mitnutzung möglich, da hinsichtlich der Produktion keine Vermischung mit anderen Bereichen stattfand. Diese Produktion wurde unverändert am selben Ort in derselben Fabrikhalle durchgeführt. Dem Produktionsbereich Aluminium-Gussräder waren ca. 300 Arbeitnehmer zugeordnet, die von der Beteiligten zu 2.) übernommen wurden. Dass es sich bereits bei der N. L. Werke GmbH um eine organisatorische Einheit handelte, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass es einen eigenen Leiter gab, Herrn Dr. T..

Unerheblich ist hingegen, dass die Aluminium-Gussräder-Produktion in zahlreichen Bereichen auf andere Einheiten des Betriebes der N. L. Werke GmbH angewiesen war, so etwa hinsichtlich der Energieversorgung (Strom, Gas, Wasser bzw. Pressluft und Werkswasser), der Wartung und Instandhaltung der Gebäude und Anlagen, der Zurverfügungstellung von Gabelstaplern und Flurförderfahrzeugen, dem Einkauf, der Tankstelle, dem Lager, der Personalverwaltung und Buchhaltung, der Kantine und Gemeinschaftsräumen, dem Verkauf, Versand und der Werksleitung (vgl. weiter die Aufzählung auf Seite 7 und 8 des Schriftsatzes der Arbeitgeberin vom 01.09.2017). Es ist in jedem Betrieb üblich, dass bestimmte Leistungen wie etwa die Energieversorgung, die Verwaltung, Wartung, Gemeinschaftsanlagen etc. für den Betrieb zentral erbracht werden. Das steht der Annahme eines Teilbetriebes nicht entgegen, denn ein solcher muss zwar abgrenzbar, aber nicht autark sein.

Unerheblich ist, ob Kundenbeziehungen übernommen wurden. Auch wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, weil die Arbeitgeberin über ihre Muttergesellschaft bereits Kontakte zu den wesentlichen Kunden – den Automobilfirmen – pflegte, ist dies irrelevant, weil die Kundenbeziehungen nicht prägend für den sachmittelintensiven Produktionsbetriebsteil waren.

Der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten ist hoch. Für die Arbeitnehmer hat sich nichts Wesentliches geändert.

Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin anders als die N. L. Werke GmbH auch Räder für Endkunden über den Fachhandel herstellt. Das hat die Identität der organisatorischen Einheit „Aluminium-Gussräder-Produktion“ nicht entscheidend geändert. Der eigentliche Produktionsvorgang ist hierdurch nicht berührt worden. Nur im Vertrieb hat sich eine Änderung ergeben. Dieser ist aber für die Einheit nicht prägend. Zudem machte der Anteil der Räder für Endkunden zunächst nur einen geringen Teil, nämlich 10% aus.

Ebenfalls keine Auswirkung haben andere Modifizierungen, insbesondere der Helium-Leckage-Test. Es handelte sich insoweit um eine bloße Modernisierungsmaßnahme, die auf den Betriebszweck keinerlei Einfluss hatte. Änderungen und Modernisierungen sind in Betrieben auch ohne einen Wechsel des Inhabers üblich.

Schließlich wird das hier gefundene Ergebnis dadurch bestätigt, dass sowohl die N. L. Werke GmbH als auch ursprünglich die Arbeitgeberin – bis zu diesem Verfahren – erkennbar vom Vorliegen eines Betriebsteilüberganges ausgingen. Seitens der N. L. Werke GmbH wurde dies in dem Informationsschreiben vom 27.04.2001 ausdrücklich erklärt. Die Arbeitgeberin hat dies zum Ausdruck gebracht, indem sie die Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer fortgeführt hat. Nur so ist es zu erklären, dass die Altersversorgungszusagen gemäß der M-LO für diese Arbeitnehmer aufrechterhalten wurden.

ccc) Der übernommene Betriebsteil wurde als eigenständiger Betrieb weitergeführt.

Der bisherige Teilzweck – Produktion der Aluminium-Gussräder – ist nunmehr der Hauptzweck des Betriebes der Arbeitgeberin. Der Betriebsteil ist auch nicht etwa in eine bereits bestehende eigenständige Organisation eingegliedert worden. Stattdessen hat der Betrieb zunächst auf die bereits vorhandenen Strukturen der N. L. Werke GmbH zurückgegriffen, um diejenigen Dienstleistungen einzukaufen, die bis einschließlich 30.04.2001 dem Betriebsteil „Produktion Aluminium-Gussräder“ im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit zur Verfügung standen.

ddd) Damit galt die M-LO ab dem 01.05.2001 im Betrieb der Arbeitgeberin fort.

Auf die Problematik, unter welchen Voraussetzungen eine Konzernbetriebsvereinbarung in einem im Wege des Asset – Deals übernommenen Betrieb weiter gilt, kommt es im Zusammenhang mit dem Teilbetriebsübergang vom 01.05.2001

nicht an, da die M-LO zu diesem Zeitpunkt bereits im Betrieb des Betriebsveräußerers nur noch als Einzelbetriebsvereinbarung Wirkung entfaltete. Dementsprechend ist es auch unerheblich, dass die Arbeitgeberin weder die Unterstützungskasse der N. L. Werke GmbH übernommen hat noch dieser beigetreten ist. Im Übrigen gilt auch insoweit wieder, dass dies allein den Durchführungsweg betrifft, die sich aus der M-LO ergebende Grundverpflichtung hingegen unberührt bleibt.

III.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 S. 2 iVm § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Antragsgegnerin

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Nadorp

Braun