

*Rechtsanwalt Dr. Stephan Vielmeier – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Vielmeier Rechtsanwalts-gesellschaft GmbH*

## **„Arbeitsrecht im Konzern – Zurechnungen, Beförderungen und andere Fallstricke**

Vortrag am 25. November 2021

Dr. Stephan Vielmeier von der Kanzlei Vielmeier Rieble gab in seinem Vortrag Praxistipps zu arbeitsrechtlichen Problemen innerhalb eines Konzerns. Dabei konnte er auf seine Erfahrung aus der Beratung der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite zurückgreifen und so die Fallstricke für beide Seiten anschaulich aufzeigen. Herr Dr. Vielmeier begann mit einem Überblick über das Arbeitsrecht im Konzern. Ein Konzernarbeitsverhältnis sei zwar denkbar, stelle in der Praxis aber die Ausnahme dar. Grundsätzlich bestehe ein Arbeitsvertrag mit der Konzerngesellschaft. Dementsprechend gebe es keine Konzernzeichnungsbefugnis, keinen konzernweiten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, keine konzernweite Sozialauswahl (mit der Ausnahme bei Bestehen eines gemeinsamen Betriebs), keinen konzernweiten Beschäftigungsanspruch, keine konzernweite Versetzung und keine automatische Anerkennung der Betriebszugehörigkeit. Dieser fehlende Konzernbezug – so die These des Referenten – helfe zumeist dem Arbeitgeber.

Herr Dr. Vielmeier warb dafür, in der Beratung den fehlenden Konzernbezug nicht mit allgemeinen Billigkeits-erwägungen ausgleichen zu versuchen, um ein gewünschtes Ergebnis zu erreichen, sondern Problemstellungen weiterhin dogmatisch auf Grundlage des BGB AT und des Schuldrecht AT zu lösen. Einem Arbeitnehmer könne außerdem durch die Vertragsgestaltung geholfen werden, indem zum Beispiel die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit, der Probezeit und der Wartezeit individuell verhandelt werde oder Rückkehrrechte vereinbart werden.

Der Referent machte sodann an drei Praxisbeispielen deutlich, welche arbeitsrechtlichen Fallstricke sich im Konzern ergeben könnten. Das erste Beispiel behandelte den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Vertrag mit der X-Gesellschaft geschlossen hatte und sodann eine Kündigung von der Y-Gesellschaft erhielt. Hier empfehle es sich, einen genauen Blick auf die Handelsregister-Nummern zu werfen und mit einem Zeitstrahl zu arbeiten. Daraus ergebe sich die konkrete Taktik, ob man beispielsweise nur gegen die Kündigung vorgehe oder etwaigen Betriebsübergängen widerspreche. Relevant sei hier auch immer wieder der Umgang mit ruhenden Arbeitsverhältnissen.

Das zweite Praxisbeispiel betraf Pflichtverletzungen im Konzern. Hier stelle sich die Frage, ob und inwieweit eine Konzerngesellschaft einem Arbeitnehmer kündigen könne, der in einem vorgehenden Arbeitsverhältnis mit einer Schwestergesellschaft eine Pflichtverletzung begangen hatte. Einzelne Landesarbeitsgerichte gingen in bestimmten Konstellationen von einem „Durchschlagen“ der Pflichtverletzung aus. Der Referent kritisierte diese Rechtsprechung und entwickelte anhand von vier Fallgruppen ein System, aufgrund dessen solche Konstellationen gelöst werden können. Bei zeitlicher Parallelität komme eine verhaltensbedingte Kündigung im anderen Arbeitsverhältnis nur in Betracht, wenn sich das Verhalten auch in diesem Verhältnis als Pflichtverletzung darstelle. Demgegenüber scheide eine verhaltensbedingte Kündigung in „Wechselfällen“ regelmäßig aus, weil mangels Schuldverhältnis zum Handlungszeitpunkt keine Pflichtverletzung vorliege. Deshalb könne der Arbeitgeber in diesen Fällen allenfalls auf eine personenbedingte Kündigung zurückgreifen, die allerdings nur in engen Grenzen zulässig sei. Dem oder der näher Interessierten sei hierzu der Aufsatz des Verfassers in *NZA 2020, S. 1510 ff.* nahegelegt.

Herr Dr. Vielmeier beschrieb in einem dritten Praxisbeispiel sodann das Problem, dass eine Konzerngesellschaft einen Aufhebungsvertrag unterschreibe, wobei das Arbeitsverhältnis aufgrund mehrerer Wechsel im Konzern schon gar nicht mehr mit dieser Gesellschaft, sondern einer anderen Konzerngesellschaft bestand. Hier biete es sich an, alle juristischen Personen unterschreiben zu lassen oder jedenfalls klarzustellen, dass auch das frühere/spätere Arbeitsverhältnis aufgehoben werden solle und hier eine Vertretung für alle Gesellschaften bestehe. In der abschließenden Diskussion wurden unter anderem Klauseln diskutiert, mit denen die Übernahme von Pflichtverletzungen erreicht werden könnte, die personenbedingte Kündigung und deren Hürden, die Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtums und wegen arglistiger Täuschung, repressive Elemente bei der verhaltensbedingten Kündigung sowie kirchenarbeitsrechtliche Gestaltungen angesprochen. Außerdem wurde rechtspolitische Kritik an § 623 BGB formuliert.

Dr. Florian Lettmeier  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter