

Professor Dr. Matthias Jacobs und Jörg Noltin, Bucerius Law School Hamburg*

»Standortschließung und -verlagerung«

THEMATIK	Kündigung wegen Betriebsübergangs, Tarifvertragsrecht
SCHWIERIGKEITSGRAD	Examen
BEARBEITUNGSZEIT	5 Stunden
HILFSMITTEL	dtv-Ausgabe Arbeitsgesetze, aktuelle Auflage

■ SACHVERHALT

Das in der Holzindustrie tätige Unternehmen U, Mitglied des Arbeitgeberverbandes AGV, beschäftigt insgesamt 90 Mitarbeiter an unterschiedlichen Standorten. In der Zentrale in Hamburg befinden sich die Abteilungen Buchhaltung, EDV, Personal sowie die Unternehmensleitung. Es gibt dort einen Betriebsrat. An drei weiteren Standorten befinden sich Verkaufshäuser, in denen U eigene und fremde Möbel verkauft. Am Standort Kiel (K), an dem es als einzigem Verkaufsort keinen Betriebsrat gibt, sind 9 Arbeitnehmer sowie zwei Verkaufsleiter beschäftigt. Am Standort Lübeck (L) werden Möbel hergestellt. Es besteht ein Gesamtbetriebsrat. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist U gezwungen, sich strategisch neu auszurichten, um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern. Aus diesem Grund stehen mehrere Maßnahmen an:

I. Zum einen möchte U die langen Wege zwischen Produktion und Verkauf reduzieren. U beschließt daher im Frühjahr 2005, das Verkaufshaus in K zum Ende des Jahres 2005 endgültig zu schließen. Die – hierzu ermächtigten – Verkaufsleiter sprechen Mitte 2005 allen Beschäftigten am Standort K form- und fristgerecht betriebsbedingte Kündigungen zum 31.12.2005 aus, ohne zuvor eine Sozialauswahl durchzuführen. Mitte Dezember 2005 findet U überraschenderweise einen Pächter (P). P handelt ebenfalls mit Möbeln, allerdings mit einem anderen Sortiment. An der Ausstattung des Verkaufshauses werden Veränderungen vorgenommen. Der Kundenkreis des Verkaufsbetriebs des P bleibt jedoch angesichts der zentralen Lage des Verkaufshauses im Wesentlichen gleich. Die beiden Verkaufsleiter und drei Verkäufer, die schon bei U gearbeitet haben, werden von P übernommen, außerdem der Hausmeister. Betroffen von einer Kündigung ist auch der schwerbehinderte Arbeitnehmer A, der erst im Januar 2004 als Verkäufer eingestellt wurde. Zuvor hatte U die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung des A beantragt, die erteilt und sowohl dem U als auch A zugestellt wurde. A erhebt innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Kündigungsschreibens Klage gegen die Kündigung; außerdem legt sein Anwalt rechtzeitig Widerspruch gegen die Zustimmung des Integrationsamtes ein. A hält die Kündigung für unwirksam. Die Strategie des U sei falsch, was er mit dem Sachverständigen-Gutachten eines führenden Ökonomen belegen könne. Zudem habe – was tatsächlich nicht erfolgt ist – der Gesamtbetriebsrat zu seiner Kündigung angehört werden müssen. Eine wirksame Zustimmung des Integrationsamtes liege wegen seines Widerspruchs nicht vor. Die Kündigung sei auch wegen der nicht erfolgten Sozialauswahl unter Einschluss der beiden anderen Verkaufshäuser unwirksam. Außerdem habe er sich privat »computer-technische Fähigkeiten« angeeignet, und die EDV-Abteilung in Hamburg suche gerade – dies trifft zu – einen Programmierer. Die Kündigung sei nur wegen des geplanten Inhaberwechsels erfolgt.

II. Ferner ist U entschlossen, die Möbelproduktion vom Standort L ins Ausland zu verlagern. Dies teilt er den Arbeitnehmern in L am 1.9.2005 durch einen Aushang am Schwarzen Brett mit. Die Arbeitnehmer in L fordern von U darauf vehement den Erhalt des Standorts, im Gegenzug sind sie bereit, Lohnneinbußen hinzunehmen. Am 28.10.2005 kommt es nach zähen Verhandlungen zum Abschluss eines »Sanierungstarifvertrags« (SanTV) zwischen U und der Gewerkschaft G, der zum 1.11.2005 in Kraft tritt und rückwirkend ab 1.5.2005 eine Tariflohnreduzierung um 10 % bei gleichbleibender Arbeitszeit vorsieht. Eine »Beschäftigungsgarantie« enthält der SanTV nicht. Umgesetzt wird der SanTV außerdem dadurch, dass alle Arbeitnehmer am Standort L am 1.11.2005 jeweils einzelne Erklärungen unterschreiben und U zukommen lassen, in denen sie jeweils auf 10 % ihres Lohns im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 31.10.2005 verzichten. Der gewerkschaftsangehörige Tischlermeister B, dem nach dem Entgelttarifvertrag, den G und der AGV abgeschlossen haben (EntgTV), ein Entgeltanspruch von 3.000,- € monatlich zusteht, ist – obwohl auch er die Erklärung unterschrieben hat – überhaupt nicht einverstanden, als U einen Rückzahlungsanspruch in Höhe von 1.800,- € für die Monate Mai bis Oktober 2005 geltend macht. Von den Kürzungen habe er erst am 28.10.2005 erfahren. Es könne nicht angehen, ihm nachträglich seinen bereits verdienten Lohn zu nehmen. Der SanTV habe den EntgTV auch nicht abändern oder verdrängen können. Im

* Professor Dr. Matthias Jacobs ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht an der Bucerius Law School, Hamburg. Jörg Noltin ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an diesem Lehrstuhl. Die fünfstündige Klausur wurde im Rahmen der universitären Schwerpunktbereichsprüfung »Arbeitsrecht« im Wintersemester 2006 an der Bucerius Law School in Hamburg gestellt.

Übrigen habe er das Geld für einen Hausbau angespart, mit dem er so schnell wie möglich beginnen wolle. U verweist hingegen auf einen Zeitungsartikel, wonach schon im April 2005 von einer nicht ganz auszuschließenden Standortverlagerung und anderen Sanierungsvarianten bei U berichtet wurde. Zudem sei der Lohnverzicht immer noch besser als der Verlust des Arbeitsplatzes.

- 1. Ist die Kündigung des A wirksam?*
- 2. Hat U einen Rückzahlungsanspruch gegen B in Höhe von 1.800,- €?*

■ **BEARBEITERHINWEIS**

Auf §§ 305 ff. BGB und Vorschriften des AGG ist bei der Bearbeitung nicht einzugehen.