

## Professor Dr. Peter Krebs

### Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene (Diplom)

#### 6. Übungsfall im Arbeitsrecht

##### Behandelte Gebiete:

Betriebsübergang gem. § 613 a BGB, Tarifwechsel bei Betriebsübergang, § 613 a Abs. 1 s. 2 und 3 BGB, Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gem. § 613 a Abs. 5 BGB; Widerspruch gegen Betriebsübergang gem. § 613 a Abs. VI BGB

##### Fall:

A ist seit 1985 bei der B-GmbH als Näherin in der Musterei beschäftigt. Die B-GmbH betrieb ein Einzelhandelsunternehmen und gehörte dem Einzelhandelsverband Nordrhein e.V. an. A ist Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen bzw. seit deren Anschluss daran der ver.di.

Mit Wirkung vom 1. Mai 2005 übernahm die M-GmbH, die der Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein e.V. angehört, die Musterei der B-GmbH gem. § 613 a BGB. Dies wurde der A mit Schreiben vom 27. Mai 2005 mitgeteilt.

In diesem Schreiben heißt es:

„Sehr geehrte Frau A,

zur Verbesserung unserer Wettbewerbsfähigkeit haben wir uns nach reiflicher Überlegung entschlossen, die Musterei aufzugeben und den Betrieb an die M-GmbH zu verkaufen. Der Betriebsübergang hat am 01. 05.2005 stattgefunden. Das bedeutet, dass mit Wirkung vom 1. Mai 2005 die M-GmbH in alle Rechte und Pflichten Ihres Anstellungsverhältnisses eintritt. Ihre bisher erworbenen Rechte, z.B. durch langjährige Betriebszugehörigkeit, bleiben in vollem Umfang bestehen. Sie können dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb von einem Monat nach Zugang dieses Schreibens schriftlich widersprechen. Wir weisen Sie vorsorglich darauf hin, dass wir im Falle eines Widerspruchs gezwungen wären, Ihnen nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes betriebsbedingt zu kündigen. “

A wurde von der B-GmbH nach dem Lohntarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in die Lohngruppe III Lohnstaffel c) eingestuft und bezog zuletzt bei einem Tariflohn von € 1.345,- brutto ein übertarifliches Entgelt von € 1.380,- brutto.

Mit Schreiben vom 20.06.2005 setzte die M-GmbH den Lohn der Klägerin neu fest. In dem Schreiben heißt es:

„Festsetzung des Lohnes für gewerbliche Arbeitnehmer

Für die Arbeitsbedingungen gelten die jeweiligen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen der Betriebsstätte, in welcher der Arbeitnehmer eingesetzt wird. Diese Verträge sind für beide Teile bindend und können zusammen mit den einschlägigen Bestimmungen im Lohnbüro/am schwarzen Brett eingesehen werden. Aufgrund dieser Bestimmungen werden Sie ab 01.07.2005 in die Lohngruppe V eingestuft. Ihr Lohn ab diesem Zeitpunkt berechnet sich wie folgt:

1. Tariflohn € 1.022,-
2. Übertarifliche Zulage: € 358,-
3. Monatslohn € 1.380,-

Die übertarifliche Zulage nach Ziffer 2 ist eine freiwillige Leistung der Firma. Sie kann jederzeit nach freiem Ermessen widerrufen oder angerechnet werden.“

A ist der Meinung, dass nach wie vor die Vorschriften der Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen anwendbar seien. Der Betriebsübergang habe bewirkt, dass die Tarifnormen für den Einzelhandel kraft Gesetzes Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses mit der M-GmbH geworden seien. Darüber hinaus habe die M-GmbH durch das Schreiben vom 27. Mai 2005 auch einzelvertraglich den Bestand der von ihr erworbenen Rechte zugesichert. Bei dem Schreiben vom 20.06.2005 handele es sich um eine unzulässige Teilkündigung. Infolge der Aufteilung in Tariflohn und übertarifliche Zulage sei ihr bisheriger Tariflohn nicht mehr als Mindestlohn garantiert, sondern könne in Höhe der übertariflichen Zulage jederzeit von der M-GmbH widerrufen oder bei Tariflohnerhöhungen angerechnet werden. Eine solche Vertragsänderung hätte die M-GmbH einseitig nur durch eine Änderungskündigung vornehmen können.

1. Muss A die verschlechterten Bedingungen bei der M-GmbH gegen sich gelten lassen?
2. Kann A auch bei der B-GmbH bleiben? Welche Schritte sind dafür erforderlich? Was würden Sie A raten?