

Der Betriebsübergang – Auswirkungen für HR

Den Wirtschaftsseiten der Tages- und Wochenzeitschriften sind häufig Berichte zu entnehmen über die Übernahme von Unternehmen, die Ausgliederung von Unternehmensteilen oder auch die Fortführung eines Unternehmens nach Eröffnung eines Konkursverfahrens. Nicht dargestellt wird in diesen Beiträgen, welche Folgen das für den einzelnen betroffenen Arbeitnehmer hat oder welche Rechte er daraus vielleicht abzuleiten vermag.

Von Christian Lutz

Die gesetzlichen Bestimmungen, die einem Betriebsübergang zugrunde liegen, gelangen immer dann zur Anwendung, wenn ein »Betrieb« den »Inhaber« wechselt. Inhaber ist gemäß den Ausführungen des Obersten Gerichtshofes (OGH) jemand, der sich hinsichtlich der Geschichte des Betriebes verantwortlich zeichnet oder anders gewendet: Inhaber ist das juristische Zurechnungsobjekt des Betriebes, das die arbeitstechnische Organisations- und Leitungsmacht inne hat und dem daher das Recht auf Organisationsgestaltung und auf Disposition hinsichtlich der Betriebsmittel zukommt (vgl. Krejci, Betriebsübergang (1996)). Die Rechtsform des Inhabers ist dabei irrelevant, wodurch Inhaber nicht nur privatrechtliche sondern auch öffentlich-rechtliche Einrichtungen (z. B. Gebietskörperschaften) sein können.

Auch der Begriff »Betrieb« ist gesetzlich nicht geregelt. Nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des OGH wird auf eine Funktion mit organisatorischer Einheit, das heißt einen organisierten Aufgabenbereich oder Aufgabenausschnitt, abgestellt. Erfasst werden vom Betriebsbegriff daher nicht nur klar abgrenzbare Unternehmen (steile) mit eigener Struktur und eigenem Kundenstock (z. B. ein Restaurant oder ein Möbelbetrieb) sondern beispielsweise auch eine Kantine oder die Reinigung einer (!) Sparkassenfiliale.

Rechtsgrundlagen

Ausgangspunkt der innerstaatlichen Regelungen betreffend Betriebsübergang ist eine im Jahr 2001 neu verlautbarte Richtlinie der Europäischen Union (2001/23/EG), die in Österreich durch die §§ 3 bis 6 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) umgesetzt wurde.

Aufgrund des Gebotes zur richtlinienkonformen Interpretation kommt der Rechtsprechung des EuGH bei der Beurteilung von Sachverhalten, die einen Betriebsübergang darstellen könnten, immanente Bedeutung zu.

Eintrittsautomatik

Geht nunmehr ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen neuen Inhaber im Wege der Einzelrechtsnachfolge (z. B. Kaufvertrag) oder auch Gesamtrechtsnachfolge (beispielsweise durch gesellschaftsrechtliche Konstruktionen wie Verschmelzung oder Umwandlung) über, so führt dies dazu, dass durch die normierte »Eintrittsautomatik« der neue Inhaber ex lege neuer Arbeitgeber der Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes wird.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen betrifft der Arbeitgeberwechsel nur jene Arbeitnehmer, deren Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Inhaberwechsels aufrecht ist und welche zum Stichtag des Inhaberwechsels auch dem (übergegangenen) Betrieb organisatorisch zugeordnet sind.

Wesentlich ist dabei, dass der neue Inhaber des Betriebes in die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeiter mit sämtlichen Rechten und Pflichten eintritt; der individualrechtliche Status des jeweiligen Arbeitnehmers bleibt somit unverändert. Zu beachten ist des Weiteren, dass es zu keinerlei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kommt und daher auch keine Ansprüche betreffend Abrechnung der bestehenden Entgeltansprüche (beispielsweise Abfertigung alt) gegenüber dem scheidenden Arbeitgeber bestehen. Sofern sich somit jemand im System Abfertigung alt befindet, verbleibt dieser Mitarbeiter auch in diesem. Unbenommen bleibt es den involvierten Parteien, eine Zwischenabfertigung und

einen Wechsel in das System Abfertigung neu zu vereinbaren.

Maßgebliche Kriterien für das Vorliegen eines Inhaberwechsels sind insbesondere der Übergang von Betriebsmitteln (materiell und immateriell), der Übergang der Belegschaft und/oder Kunden sowie Art des Betriebes bzw. die Gleichheit der Aufgabe vor und nach Übergang. Letztlich ist im Einzelfall eine Gesamtbetrachtung im Sinne eines beweglichen Systems vorzunehmen. Der reine Wechsel von Gesellschaftern einer juristischen Person hingegen löst die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs nicht aus, da sich dadurch an der juristischen Person, die Inhaber der Arbeitgeberrechte ist, nichts ändert.

Widerspruchsrecht

Dem betroffenen Arbeitnehmer steht ein Widerspruchsrecht zu, sofern es der neue Inhaber ablehnt, einen kollektivvertraglichen Bestandsschutz oder eine einzelvertraglich zugesicherte Betriebspension aufrecht zu erhalten. Ein allfälliger Widerspruch hätte zur Folge, dass der Arbeitsvertrag des betroffenen Mitarbeiters mit dem bisherigen Arbeitgeber aufrecht bleibt.

Informationspflichten

Der Veräußerer ist gemäß den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig von einem Betriebsübergang zu informieren, wobei insbesondere der Zeitpunkt, der Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsüberganges zu erörtern sind. Auch den neuen Inhaber des Betriebes treffen Verpflichtungen, zumal dieser beispielsweise binnen einem Monat nach Inhaberwechsel die Dienstzettel entsprechend zu korrigieren hat.

Kündigungsverbot

Arbeitgeber haben zu beachten, dass Kündigungen, deren tragender Grund der Betriebsübergang ist, wegen Sittenwidrigkeit (§ 879 ABGB) nichtig sind. Dies betrifft insbesondere auch die – in der Praxis häufig vorkommenden – vorsorglichen Rationalisierungskündigungen, um eine bes-

sere Verwertbarkeit des Betriebes zu gewährleisten. Für die Arbeitnehmer ist zu beachten, dass diese Nichtigkeit lediglich eine »relative« ist und die Dienstnehmer daher mittels Feststellungsklage aktiv werden müssen, andernfalls der Arbeitsvertrag endet.

Sofern sich die Arbeits- und/oder Entgeltbedingungen des Arbeitnehmers wesentlich verschlechtern, steht dem Arbeitnehmer ein besonderes Kündigungsrecht zu und ist dieser in der Gestalt zu behandeln, als ob er seitens des Dienstgebers ordnungsgemäß gekündigt worden wäre, das heißt er verliert beispielsweise nicht seine Ansprüche aus dem System »Abfertigung alt«.

Ausnahmen

Die Bestimmungen des AVRAG kommen im Falle von Betriebsstilllegungen nicht zur Anwendung, wobei von der Betriebsstilllegung die Betriebsunterbrechung, das heißt der geplante Fortbetrieb nach geraumer Zeit, zu unterscheiden ist; lediglich die tatsächliche Betriebsstilllegung führt auch zur Nichtanwendbarkeit der Bestimmungen des AVRAG.

Des Weiteren gelten die Bestimmungen des AVRAG nicht im Falle des Konkurses des ehemaligen Betriebsinhabers. Der Kon-

kursbegriff des AVRAG ist mit jenem der Konkursordnung ident, wodurch auch solche Konkurse erfasst sind, in denen es zur Erhaltung des Unternehmens oder eines Unternehmensteiles und zur Fortführung des Unternehmens kommt.

Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Regelungen hinsichtlich des Betriebsüberganges als durchaus komplex zu bezeichnen sind und es beispielsweise bei konzerninternen Umstrukturierungen oder Betriebsverkäufen jedenfalls ratsam ist, Sachverständige, das heißt Rechtsanwälte und Steuerberater, rechtzeitig beizuziehen. Auch beim Erwerb von Unternehmen oder Betrieben gilt es vorab zu evaluieren, welches (monetäre) Risiko man dadurch erwirbt. □

Gastautor: Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Seniorpartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
 Kontakt: ch.lutz@hasch.eu



SEMINAR KEINE ANGST VOR BESCHWERDEN UND REKLAMATIONEN
Die Chance, Kunden als Stammkunden zu gewinnen

Firmeninternes Seminar
 Termin nach Vereinbarung

Der richtige Umgang mit Reklamationen und wie man die gewünschte Kundenbindung dadurch erzielt.

www.steinerconsulting.at



2802 Hochwolkersdorf
 Dorfstraße 9
 +43 2645 87 70