BETRIEBSÜBERGANG UND AUFLÖSUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE

Liegt ein Betriebsübergang im arbeitsrechtlichen Sinn vor, so tritt der neue Betriebsinhaber in die vom Betriebsveräußerer abgeschlossenen Arbeitsverträge automatisch ein (siehe Informationsblatt „Betriebsübergang und Eintrittsautomatik"). Diese Eintrittsautomatik kann durch Arbeitgeberkündigungen nicht umgangen werden.

Unwirksamkeit von Arbeitgeberkündigungen

Wird auf Grund des Betriebsübergangs eine Kündigung durch den Betriebsveräußerer oder Betriebserwerber ausgesprochen, beispielsweise weil der Erwerber ohne oder mit anderen Arbeitnehmern den Betrieb fortführen will, so ist diese rechtsunwirksam.

Vorsicht!

Die betriebsübergangsbedingte Arbeitgeberkündigung kann das Arbeitsverhältnis nicht auflösen.

Pflicht des Arbeitnehmers zur raschen Reaktion

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis auf Grund eines Betriebsübergangs gekündigt wurde, kann beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses einbringen. Dies hat rasch zu geschehen. Reagiert der Arbeitnehmer erst einige Monate nach Kündigungsausspruch kann von einem schlüssigen Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann.

Zulässigkeit von Kündigungen, die nicht betriebsübergangsbedingt sind

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsüberganges ist nur dann rechtswirksam, wenn sie nicht auf Grund des Betriebsübergangs, sondern aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder verhaltensbedingten Gründen erfolgt.

Vorsicht!

Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber im zeitlichen Umfeld eines Betriebsübergangs, so ist mit einer Klage zu rechnen. Die sachlichen Kündigungsgründe sollten daher rechtzeitig dokumentiert werden, damit sie im späteren Gerichtsverfahren möglichst präzise vorgebracht werden können.

Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Vereinbarung zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und daher nicht übergehen soll, ist zulässig. Der Arbeitnehmer kann auf seinen Schutz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten und daher nicht gezwungen werden, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat.

Tipp!

Die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich eines Betriebsübergangs sollte aus Beweisgründen unbedingt schriftlich erfolgen.

Einvernehmliche Auflösung und Weiterbeschäftigung

Die arbeitsrechtlichen Regelungen zum Betriebsübergang bezwecken den Schutz des Arbeitnehmers.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit anschließender Weiterbeschäftigung bewirkt zunächst die Auszahlung beendigungsabhängiger Ansprüche (insbesondere der „Abfertigung alt“).

Erfolgt die anschließende Fortsetzung der Beschäftigung beim Betriebserwerber unter schlechteren Arbeitsbedingungen (insbesondere mit einem geringeren Entgelt), ist die einvernehmliche Auflösung rechtsunwirksam. In diesem Fall ist die einvernehmliche Auflösung als unzulässige Umgehung des arbeitsrechtlichen Schutzes anzusehen.

Die Prüfung, ob die Weiterbeschäftigung zu verschlechterten Bedingungen erfolgt, ist mit einem Gesamtgünstigkeitsvergleich vorzunehmen. Bei diesem Vergleich sind einander jene Bestimmungen gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen. Nach einer erstinstanzlichen Gerichtsentscheidung hat bereits die Vereinbarung einer Probezeit für die Weiterbeschäftigung beim Betriebsübernehmer zu dem Ergebnis geführt, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich des Betriebsübergangs als rechtsunwirksam angesehen wurde.

Ist die einvernehmliche Lösung rechtsunwirksam, so ist von einem durchgehenden Arbeitsverhältnis auszugehen, in das der Betriebsübernehmer eingetreten ist.

Tipp!

Zur Sicherung der Rechtswirksamkeit einer einvernehmlichen Auflösung mit einer anschließenden Weiterbeschäftigung beim Betriebserwerber sollte die Vereinbarung einer Anrechnung der beim Betriebsveräußerer absolvierten Vordienstzeiten bezüglich der Dauer der Kündigungsfrist, des Krankenentgeltanspruchs sowie des Urlaubsausmaßes getroffen werden.

Stand: April 2013

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.** Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!