

Betriebsübergang

Relevante gesetzliche Grundlagen

- **Betriebsübergangsrichtlinie – RL 2001/23/EG** – Richtlinie zur **Wahrung der Ansprüche der ArbeitnehmerInnen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen**
- **AVRAG** (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) – Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie in nationales Recht – „**Transformation**“
- **ArbVG** (Arbeitsverfassungsgesetz) – Auswirkungen von Betriebs(teil)übergängen auf Betriebsrat und Betriebsvereinbarungen

RL 2001/23/EG

- Hat die ursprüngliche RL 77/187/EWG (geändert durch RL 98/50/EG) aufgehoben und ist nunmehr **auf EU-Ebene Rechtsgrundlage!**
- Gilt für **ArbeitnehmerInnen**.
- Gilt für **öffentliche und private Unternehmen**, die eine **wirtschaftliche Tätigkeit** ausüben (gilt aber nicht für Hoheitsakte).
- **„Ex-lege“-Übergang der Arbeitsverhältnisse.**

Transformation

So funktioniert die Umsetzung einer Richtlinie in nationales Recht:

- **Die Mitgliedstaaten sind bezüglich der Umsetzung an bestimmte Fristen gebunden.**
- Richtlinien legen zumeist **Mindestinhalte** fest (im Arbeitsrecht zB zum Schutz der ArbeitnehmerInnen).
- Das **nationale Recht** ist **iSd Richtlinie auszulegen**.
- Bestehen Zweifel, wie eine Richtlinie auszulegen ist, kann der **EuGH** (dh der Europäische Gerichtshof in Luxemburg) angerufen werden.

Definition

Was ist ein **Betriebs(teil)übergang**?

- Laut **EuGH** ist erforderlich, dass eine **wirtschaftliche Einheit beim Übergang ihre Identität wahrt** und nach dem Übergang **weitergeführt** wird.
- Der **Übergang** kann durch **vertragliche Übertragung**, **einseitige Übertragung** oder **Verschmelzung** erfolgen.
- **ACHTUNG: Umstrukturierungen** können Betriebs(teil)-übergänge sein (stets sehr genau im Einzelfall zu prüfen).

Varianten des Betriebsübergangs

- **Betriebsidentität** bleibt **unberührt**.
- Betriebsteile werden **rechtlich verselbständigt** (**Identitätsgewinn**).
- Mehrere Betriebe **verschmelzen** zu einem.
- Ein Betrieb wird von einem anderen aufgenommen (**Identitätsverlust**).

Betriebsbegriff

Maßstab ist ein Betrieb iSd § 34 ArbVG.

Jede Arbeitsstätte, die eine **organisatorische Einheit** bildet, innerhalb derer eine physische oder juristische Person **mit technischen oder immateriellen Mitteln** die **Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse** fortgesetzt verfolgt.

Voraussetzungen sind also eine gewisse **Selbständigkeit** und eine gewisse **Abgeschlossenheit** oder **Unabhängigkeit** der Betriebsvorgänge.

Ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht ist nicht relevant.

AVRAG

Die maßgeblichen **Gesetzesbestimmungen:**

- § 3 – Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebs-
teilen auf eine/n andere/n InhaberIn
- § 3 a – Informationspflicht
- § 4 – Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 5 – Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusagen
- § 6 – Haftung bei Betriebsübergang

AVRAG - § 3

- Geht ein Unternehmen/Betrieb(steil) auf eine/n andere/n InhaberIn über, so tritt diese/r als ArbeitgeberIn mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.
 - **Ex-Lege-Übergang** (dh automatischer Übergang)
 - **Zeitpunkt des Übergangs** iSd AVRAG ist der Zeitpunkt, ab welchem die **tatsächliche Verfügungsgewalt** auf den/die neue/n InhaberIn **übertragen** wird.
 - Betroffen sind **Rechte und Pflichten aufgrund des Arbeitsvertrages** (Individualansprüche).

AVRAG - § 3

- o Die **Arbeitsbedingungen** bleiben bei Betriebsübergang **aufrecht**, es sei denn aus den Bestimmungen über
 - o den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit,
 - o die betrieblichen Pensionszusagen und
 - o die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungenergäbe sich anderes.
Der/die ErwerberIn hat dem/der ANIn jede erfolgte **Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.**

AVRAG - § 3

- Ein **Widerspruchsrecht** der ArbeitnehmerInnen gegen den Übergang **besteht** grundsätzlich **nicht**; **Ausnahmen:**
Wenn der/die ErwerberIn

- den kollektivvertraglichen Bestandschutz oder
- die betriebliche Pensionszusage

nicht übernimmt.

Der Widerspruch hat **innerhalb 1 Monats ab Ablehnung** der Übernahme zu erfolgen.

AVRAG - § 3

- **Besonderes Kündigungsrecht des/der Arbeitnehmer-In:** Werden **durch** den nach Betriebsübergang anzuwendenden **Kollektivvertrag** (bzw anzuwendende **Betriebsvereinbarungen**) **Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert**, kann der/die ANIn **innen 1 Monats** ab (möglicher) Kenntnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen/-termine **kündigen**. Dabei bleiben seine/ihre **Ansprüche wie bei Arbeitgeberkündigung** gewahrt.
- **Empfehlung:** Der/die ANIn kann **innen 1 Monats** ab Kenntnis vorsorglich **auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung klagen** anstatt gleich zu kündigen.

AVRAG - § 3 a

- Besteht in einem Unternehmen/Betrieb **keine ArbeitnehmerInnenvertretung**, hat der/die VeräußerIn oder der/die ErwerberIn die vom Betriebsübergang betroffenen ArbeitnehmerInnen **im Vorhinein** über
 - den (geplanten) Zeitpunkt des Übergangs,
 - den Grund des Übergangs,
 - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die ANInnen sowie
 - die hinsichtlich der ANInnen in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren (auch durch **Aushang** möglich).

AVRAG - § 4 Abs 1

- Nach Betriebsübergang hat der/die ErwerberIn die in einem **Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen**

- bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder
- bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages

in gleichem Maße aufrecht zu erhalten, wie sie im Kollektivvertrag für den/die Veräußerer/Veräußerin vorgesehen waren.

AVRAG - § 4 Abs 1

- Die **Arbeitsbedingungen** dürfen zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen **durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres** nach Betriebsübergang **weder aufgehoben noch beschränkt** werden.

AVRAG - § 4 Abs 2

- Durch den Wechsel der Kollektivvertragsfähigkeit infolge Betriebsübergangs darf das den ArbeitnehmerInnen **vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert** werden.
 - **Aktuelle OGH-Entscheidung 26.5.2010, 9 ObA 8/10g**
- Kollektivvertragliche Regelungen über den **Bestandschutz** werden dann **Inhalt des Arbeitsvertrages** zwischen ArbeitnehmerInnen und ErwerberIn, **wenn das Unternehmen des/der VeräußerIn iZm dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.**

AVRAG - § 5

- Eine **auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage** wird **Inhalt des Arbeitsvertrages** zwischen ArbeitnehmerInnen und ErwerberIn, **wenn der/die ErwerberIn GesamtrechtsnachfolgerIn ist**. Liegt **keine Gesamtrechtsnachfolge** vor, kann der/die ErwerberIn durch **rechtzeitigen Vorbehalt** die **Übernahme** einer solchen Pensionszusage **ablehnen**.
- In letzterem Fall kann der/die ArbeitnehmerIn **Widerspruch** gegen den Übergang seines/ihrer Arbeitsverhältnisses erheben. **Widerspricht er/sie nicht, endet** mit Übergang der **Erwerb neuer Pensionsanswartschaften**. Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf **Abfindung gegenüber dem/der VeräußerIn**.

AVRAG - § 6

Zur **Haftung** bei Betriebsübergang: Es wird zwischen **Alt- und Neuschulden** unterschieden.

- Für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis, die vor Betriebsübergang begründet wurden, **haften VeräußerIn und ErwerberIn zur ungeteilten Hand.**
- Für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis, die nach Betriebsübergang begründet wurden, **haftet der/die ErwerberIn zur Gänze, der/die VeräußerIn nur eingeschränkt.**

Auswirkung auf BR

- Variante 1: **Ein gesamter Betrieb geht über.**

Der **Betriebsrat bleibt aufrecht**, seine Funktionsperiode bleibt unberührt.

- Variante 2: **Betriebsteile werden rechtlich verselbstständigt.**

§ 62 b ArbVG regelt:

- **Besteht die organisatorische Einheit** zwischen Betrieb und verselbständigtem Betriebsteil **weiter fort**, bleibt die **Zuständigkeit des Betriebsrates aufrecht.**

Auswirkung auf BR

- Variante 2: **Betriebsteile werden rechtlich verselbstständigt.**

§ 62 b ArbVG regelt weiters:

- **Besteht die organisatorische Einheit** zwischen Betrieb und verselbständigtem Betriebsteil **nicht weiter fort**, bleibt der Betriebsrat für den verselbständigten Teil **bis zur Neuwahl eines Betriebsrates** in diesem Teil, **längstens aber bis zum Ablauf von 4 Monaten** nach der organisatorischen Verselbständigung **zuständig**.

Auswirkung auf BR

- Variante 2: **Betriebsteile werden rechtlich verselbstständigt.**

Es kommt zu keiner vorübergehenden Beibehaltung der Zuständigkeit, wenn im verselbständigten Betriebsteil kein Betriebsrat zu errichten ist.

Der **Beginn der 4-Monats-Frist** kann **durch Betriebsvereinbarung festgehalten** werden (§ 97 Abs 1 Z 23 a).

Die **Frist kann** durch **Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer** des Betriebsrates **verlängert werden** (§ 97 Abs 1 Z 23 a).

Auswirkung auf BR

- Variante 2: **Betriebsteile werden rechtlich verselbstständigt.**

Führt die rechtliche Verselbstständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

Auswirkung auf BR

- o Variante 3: **Betriebe/Betriebsteile werden zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen.**

§ 62 c ArbVG regelt :

- o In diesem Fall **bilden die Betriebsräte** (Betriebsausschüsse) **bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf 1 Jahres nach Zusammenschluss**, einen „**einheitlichen Betriebsrat**“.
- o Der „**einheitliche Betriebsrat**“ muss sich **konstituieren**.
- o Der **Beginn der 1-Jahres-Frist** kann **durch Betriebsvereinbarung festgehalten** werden (§ 97 Abs 1 Z 23a).

Auswirkung auf BR

- Variante 4: **Betriebe/Betriebsteile werden so in einen bestehenden Betrieb eingefügt, dass sie in diesem aufgehen.**

Der Betriebsrat des Stammbetriebes **verliert die Zuständigkeit** für die ANInnen in den von einem anderen Betrieb aufgenommenen Betriebsteilen **sofort.**

Der **Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes** ist für sie **zuständig.**

Wird der ganze Betrieb aufgenommen, endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig.

Auswirkung auf BV

- Variante 1: **Ein gesamter Betrieb geht über.**

§ 31 Abs 4 ArbVG regelt:

- Die **Betriebsvereinbarungen bleiben in Geltung.**

- Variante 2: **Betriebsteile werden rechtlich verselbstständigt.**

§ 31 Abs 5 ArbVG regelt:

- Die **Betriebsvereinbarungen bleiben in Geltung.**

Auswirkung auf BV

- o Variante 3: **Betriebe/Betriebsteile werden zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen.**

§ 31 Abs 6 ArbVG regelt:

- o Die **Geltung** von Betriebsvereinbarungen **bleibt für ArbeitnehmerInnen von Betrieben/Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb/ Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, dass ein neuer Betrieb entsteht.**
- o Unterschiedliche Betriebsvereinbarungen im neuen Betrieb. Keine geltenden Betriebsvereinbarungen für neu eintretende ANInnen.

Auswirkung auf BV

- Variante 4: **Betriebe/Betriebsteile werden so in einen bestehenden Betrieb eingefügt, dass sie in diesem aufgehen.**

§ 31 Abs 7 ArbVG regelt:

- Grundsätzlich gelten ab Übergang die **Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes** für alle ANInnen.
- Die Geltung von Betriebsvereinbarungen des aufgenommenen Betriebes für dessen ANInnen bleibt **nur insofern unberührt**, als sie **Angelegenheiten** betreffen, die **von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt** werden.

Auswirkung auf BV

- Variante 4: **Betriebe/Betriebsteile werden so in einen bestehenden Betrieb eingefügt, dass sie in diesem aufgehen.**

§ 31 Abs 7 ArbVG regelt weiters:

- Betriebsvereinbarungen des aufgenommenen Betriebes iSd § 97 Abs 1 Z 18, Z 18 a und Z 18 b ArbVG können vom aufzunehmenden Betrieb **innerhalb einer 1-monatigen Frist gekündigt** werden.

Kündigungen

Kündigungen, die aufgrund des Betriebs(teil)übergangs erfolgen, sind **rechtsunwirksam**.

Sie können beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht mit **Feststellungsklage** bekämpft werden.

Für eine Feststellungsklage gibt es zwar keine Frist, den/die Gekündigte/n trifft jedoch die sog. **Aufgriffobliegenheit** (Judikatur: Geltendmachung eines aufrechten Dienstverhältnisses innerhalb eines Zeitraums von höchstens 6 Monaten).

**DANKE für eure
Aufmerksamkeit !**