

DIE FIRMA WIRD VERKAUFT...

... IHRE RECHTE BEI EINEM
BETRIEBSÜBERGANG



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Was müssen Sie bei einem Betriebsübergang beachten?

Wird die Firma verkauft, verpachtet u.s.w., hat das auch Auswirkungen auf Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. In diesem Folder erfahren Sie, was ein Betriebsübergang ist, und worauf Sie achten müssen.

Der Begriff Betriebsübergang

Wird eine Firma verkauft, verpachtet u.s.w., kommt es dadurch zu einem Inhaberwechsel. Man spricht von einem Betriebsübergang. Der Wechsel muss eine wirtschaftliche Einheit betreffen. Also ein Unternehmen, einen Betrieb oder einen Teil eines Betriebes.

zB

Walter Beisl verpachtet sein Gasthaus an Nora Vegan.

Die Bank Guthaben wird von der Bank Depot aufgekauft und mit ihr zusammengelegt. Die Bank Guthaben gibt es daher nicht mehr als selbständiges Unternehmen.

In beiden Fällen liegt ein Betriebsübergang vor.

Kein Betriebsübergang ist hingegen beispielsweise die Änderung des Firmennamens oder ein Wechsel der Geschäftsführung einer GmbH. Wenn also z. B. Frau B an Stelle von Herrn A Geschäftsführerin wird. Diese Änderungen haben keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Auswirkungen auf Sie.

Ihre Rechte bei einem Betriebsübergang



Bei einem Betriebsübergang übernimmt die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Das bedeutet: Ihr Arbeitsverhältnis wird nicht unterbrochen. Damit entstehen auch keine Ansprüche wie z. B. Abfertigung oder Urlaubersatzleistung.

Schriftliche Information

Wenn es keinen Betriebsrat im Betrieb oder Unternehmen gibt, muss Sie die alte oder die neue Firma im Vorhinein schriftlich über den Betriebsübergang informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten Stelle im Betrieb oder Unternehmen erfolgen.

Lohn und Gehalt

Sie erhalten das kollektivvertragliche Mindestentgelt?

Dann darf dieses bei einem Betriebsübergang für die Normalarbeitszeit nicht gekürzt werden. Auch dann nicht, wenn der neue Kollektivvertrag ein niedrigeres Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit vorsieht. Eine einzelvertragliche Kürzung ist frühestens ein Jahr nach dem Betriebsübergang möglich.

Sie wurden bisher über Kollektivvertrag entlohnt?

Auch dann ist Ihre neue Arbeitgeberin bzw. Ihr neuer Arbeitgeber an diese einzelvertragliche Vereinbarung gebunden. Eine Kürzung ist nur mit Ihrer Zustimmung möglich

Kollektivvertrag

Kommt es beim Betriebsübergang zu einem Kollektivvertragswechsel, gelten – von Ausnahmen abgesehen – die Regelungen des neuen Kollektivvertrages. Und zwar auch dann, wenn dieser schlechtere Regelungen enthält.

Gilt bei der neuen Arbeitgeberin bzw. beim neuen Arbeitgeber kein Kollektivvertrag, gelten für Sie die Regelungen des alten Kollektivvertrags weiter.

Betriebsvereinbarungen

Werden im neuen Betrieb die gleichen Angelegenheiten durch Betriebsvereinbarung geregelt wie im alten Betrieb, gelten die Betriebsvereinbarungen des neuen Betriebs. Auch dann, wenn sie ungünstiger sind.

Gibt es im neuen Betrieb keine Betriebsvereinbarung für eine bestimmte Sache, gelten für Sie die alten weiter.

Die neue Arbeitgeberin oder der neue Arbeitgeber kündigt eine Betriebsvereinbarung auf? Dann darf die betreffende Angelegenheit erst nach einem Jahr ab Betriebsübergang zu Ihrem Nachteil durch einen Einzelarbeitsvertrag geregelt werden.

In welchen Angelegenheiten eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, ist gesetzlich geregelt. Sogenannte freie Betriebsvereinbarungen werden außerhalb dieser gesetzlichen Vorgaben abgeschlossen. Sie sind Bestandteil Ihres Einzelarbeitsvertrages. Die neue Betriebsinhaberin bzw. der neue Betriebsinhaber ist daher auch weiterhin daran gebunden.

Kündigung

Sie können Ihr Arbeitsverhältnis bei einem Betriebsübergang kündigen, Ihre neue Arbeitgeberin bzw. Ihr neuer Arbeitgeber jedoch im Regelfall nicht.

Was müssen Sie bei einer Selbstkündigung beachten?

Auch bei Betriebsübergang können Sie Ihr Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen. Wie bei jeder Selbstkündigung müssen Sie die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin einhalten. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung.

Der neue Kollektivvertrag oder eine neue Betriebsvereinbarung führen zu wesentlichen Verschlechterungen?

Dann haben Sie ein besonderes Kündigungsrecht und in diesem Fall dieselben Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung – insbesondere auch das Recht auf Auszahlung der Abfertigung.



Diese Kündigung muss innerhalb eines Monats erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem Sie die Verschlechterung erkannten oder erkennen hätten müssen. Lassen Sie sich unbedingt beraten, bevor Sie kündigen! Denn es ist sehr schwer zu beurteilen, ob ein besonderes Kündigungsrecht besteht.

Dürfen Sie wegen eines Betriebsübergangs gekündigt werden?

Nein, eine solche Kündigung ist rechtsunwirksam.

Ein absolutes Kündigungsverbot im Zuge eines Betriebsüberganges besteht jedoch nicht. Sie können beispielsweise aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden.

Sie werden in zeitlicher Nähe zu einem Betriebsübergang gekündigt?

Dann weisen Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber mit einem eingeschriebenen Brief darauf hin, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist, wenn Sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen.

Sollte Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber das bestreiten, können Sie auf Feststellung eines aufrechten Arbeitsverhältnisses beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.

**ACH
TUNG**

Sie müssen rasch handeln. Sowohl das Schreiben als auch die Feststellungsklage müssen ohne unnötigen Aufschub erfolgen.

Die Kündigung erfolgte nicht wegen eines Betriebsübergangs?

Dann ist sie grundsätzlich zulässig. Sie kann aber unter bestimmten Voraussetzungen angefochten werden, zum Beispiel wenn sie sozialwidrig ist.



Anfechtungsklagen müssen in den meisten Fällen binnen 2 Wochen, in manchen Fällen sogar innerhalb von 1 Woche beim Gericht eingebracht werden.

Mehr Informationen dazu finden Sie im Folder „Arbeitsverhältnisse beenden“.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig ist. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0.

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **404**

12. unveränderte Auflage, Jänner 2019

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

Titelfoto: © auremar – Adobe Stock

Grafik: typofactory.at

Druck: LDD Communication GmbH, 4664 Oberweis-Gmunden

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2019



wien.arbeiterkammer.at