

3.6.3 Auswirkungen des Betriebsübergangs

3.6.3.1 Eintrittsautomatik

Kommt es zu einem Betriebsübergang, scheidet ex lege der ehemalige Inhaber und Arbeitgeber aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen aus und der Erwerber tritt mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Der neue Inhaber wird kraft Gesetzes „neuer“ Arbeitgeber, weshalb es zur sogenannten Eintrittsautomatik kommt (§ 3 Abs. 1 AVRAG).

Unter Rechten und Pflichten werden alle einzelvertraglichen Verpflichtungen und Ansprüche verstanden, weshalb die individualvertragliche Position der einzelnen Arbeitnehmer nicht berührt wird. Somit kommt es zum Übergang der Entgeltspflicht (aber auch für die Beschäftigten die Arbeitspflicht), von eingegangenen Betriebsübungen oder unechten freien Betriebsvereinbarungen aber auch den Interessenwahrungspflichten. Auch sonstige Ansprüche der Arbeitnehmer (Schadenersatz- oder Regressforderungen gehen auf den neuen Erwerber über.

Ausnahmen von der Eintrittsautomatik

§ 5 AVRAG sieht vor, dass eine auf Einzelvertrag beruhende betriebliche Pensionszusage lediglich dann übernommen wird, wenn eine Gesamtrechtsnachfolge vorliegt. Ist dies nicht der Fall, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen Pensionszusage ablehnen (Abs. 1). Ist dies gegeben, kann es dazu kommen, dass der Arbeitnehmer gegen den Veräußerer einen Anspruch

auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag hat.

Im Weiteren kommt es auch im Zusammenhang mit kollektiven Rechtsquellen zu keiner Eintrittsautomatik – hierzu jedoch genauer unter 3.6.3.2.

3.6.3.2 Kollektivvertrag und Betriebsübergang

Die Anwendbarkeit eines Kollektivvertrags richtet sich auch im Fall eines Betriebsübergangs nach der Sozialpartnerzugehörigkeit der jeweiligen Arbeitgeber. Die hierfür anwendbaren Bestimmungen finden sich im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und nicht im AVRAG. Art. 3 Abs. 3 UAbs. 1 der Betriebsübergangs-Richtlinie (2001/23/EG) sieht vor, dass diejenigen Arbeitnehmer, die vorher einen „Kollektivvertrag“ hatten, auch nachher einen solchen oder eine Weiterwirkung des bisherigen haben müssen. Diesbezüglich ist hervorzuheben, dass unter „Kollektivvertrag“ im Sinne der RL nach österreichischer Terminologie nicht nur der Kollektivvertrag i.S.d. §§ 2 ff ArbVG, sondern auch die Betriebsvereinbarungen i.S.d. §§ 29 ff ArbVG zu verstehen sind.

Wie bereits erwähnt, hängt die Kollektivvertragszugehörigkeit an den jeweiligen Arbeitgebern, weshalb im Falle eines Betriebsübergangs folgende Fälle unterschieden werden können:

1. Der erste (und seltenere Fall) kommt dann zum Tragen, wenn der Erwerber des Betriebs selbst keinem Kollektivvertrag unterliegt. Hier soll vermieden werden, dass die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer in ein „kollektivvertragsfreies Loch“ fallen. Das Gesetz ordnet daher

an, dass der bisherige Kollektivvertrag (sohin jener, dem der Veräußerer mit diesem Betrieb zuvor unterlag) weiter gilt. Diese Fortgeltung ist jedenfalls für ein Jahr zwingend, danach sind abweichende Vereinbarungen möglich (§ 8 Abs. 2 ArbVG).

2. Der zweite Fall kommt dann zum Tragen, wenn der Erwerber des Betriebs einem anderen Kollektivvertrag unterliegt. Die Grundregel besagt hier, dass dann der „neue“ Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt – es kommt daher für den betroffenen Betrieb zu einem Wechsel. Um eine allfällige Schlechterstellung des Arbeitnehmers abzufedern, legt § 4 Abs. 2 Satz 1 AVRAG fest, dass dem Arbeitnehmer das vor dem Betriebsübergang in der Normalarbeitszeit gebührende regelmäßige Entgelt nicht geschmälert werden darf. Kommt es zu einem Wechsel des Kollektivvertrags, kann es passieren, dass zuvor geregelte Abfertigungshöhen oder Betriebspensionszusagen zur Gänze entfallen, weshalb Arbeitnehmer entsprechende Widerspruchs- bzw begünstigte Kündigungsrechte besitzen (§ 3 Abs. 6 bis 6 AVRAG, siehe 3.6.4).

3.6.3.3 Betriebsvereinbarungen und Betriebsübergang

Prinzipiell wird die Geltung von Betriebsvereinbarungen durch den Übergang des Betriebs auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt (§ 31 Abs. 4 ArbVG). Allerdings trifft dies nur auf den bloßen Betriebsinhaberwechsel zu, bei dem die Identität des Betriebs selbst unberührt bleibt. Bei Betriebsteilen, die rechtlich verselbstständigt werden, bleiben

die Betriebsvereinbarungen ebenso unberührt (§ 31 Abs. 5 ArbVG).

Werden Betriebe oder Teile davon mit anderen verschmolzen, sodass ein neuer Betrieb entsteht, dann gelangen die Betriebsvereinbarungen für die vorher erfassten Arbeitnehmer weiterhin zu Anwendung (personenbezogene Restgeltung). Somit können in dieser Konstellation in einem Betrieb unterschiedliche Betriebsvereinbarungen gelten. Für Neueintritte gelten diesfalls gar keine Betriebsvereinbarungen. In einem solchen Fall wird es sich daher empfehlen, neue Betriebsvereinbarungen abzuschließen, damit im Betrieb eine einheitliche Rechtslage herrscht.

Verliert im Zuge des Betriebsübergangs der Altbetrieb seine Identität, dann bleiben die Betriebsvereinbarungen, die Angelegenheiten betreffen, die von jenen Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebs nicht geregelt sind, unberührt (§ 31 Abs. 7 Satz 1 ArbVG). Eine Ausnahme besteht hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 97 Abs. 1 Z 18, Z 18a oder Z 18b ArbVG. Diese können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebs oder Betriebsteils unter Einhaltung einer **einmonatigen Kündigungsfrist** gekündigt werden.

Bei diesen Betriebsvereinbarungen handelt es sich im Groben um jene, die betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, die Errichtung von und den Beitritt zu Pensionskassen sowie den Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung regeln.