



OGH zur Kündigungsfrist des Arbeitnehmers bei Betriebsübergängen



Philipp Gamauf
p.gamauf@bkp.at

Allgemeines. Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser neue Inhaber (außer bei Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung bzw Konkursverfahren) ex lege als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, ohne dass es einer Zustimmung der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf.

Wann spricht man von einem ein Betriebsübergang?

Wann ein solcher Betriebsübergang vorliegt, bereitet in der Praxis oftmals Schwierigkeiten: Irrelevant ist zunächst, durch welchen Rechtsakt (etwa Verkauf, Verpachtung, Erbfolge, Schenkung, Miete und dergleichen) die Übertragung erfolgte, da jeder dieser Rechtsakte einen Betriebsübergang auslösen kann. Entscheidendes Abgrenzungskriterium ist vielmehr anlehnend an die Rechtsprechung des EuGH, ob die Identität der übergehenden wirtschaftlichen Einheit (Betriebsidentität) gewahrt bleibt, wobei hierfür keine vertragliche Beziehung zwischen dem alten und neuen Inhaber erforderlich ist (etwa Alt- und Neupächter). In der Praxis wird die Frage nach der Betriebsidentität oftmals im Sinne eines beweglichen Systems anhand von diversen Abgrenzungskriterien überprüft: Wird die bisherige oder eine gleichartige Geschäftstätigkeit vom neuen Inhaber weitergeführt bzw wieder aufgenommen? Liegt eine wirtschaftliche Einheit vor? Werden wesentliche Beschäftigte, Kunden und/oder immaterielle und/oder materielle Betriebsmittel vom neuen Inhaber übernommen?

Rechtsfolgen beim Betriebsübergang. Kommt man anhand der obigen Prüfungskriterien zum Ergebnis, dass ein Betriebsübergang im Sinne des AVRAG bzw der EU Betriebsübergangs-RL vorliegt, sind diverse damit verbundene Rechtsfolgen zu beachten: Zum einen gehen als Folge des Betriebsübergangs alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag des alten Inhabers automatisch und demnach ohne Zustimmung der Beteiligten auf den neuen Inhaber über (wobei dem Arbeitnehmer unter gewissen Umständen ein Widerspruchsrecht zusteht). Der neue Inhaber wird neuer Arbeitgeber. Zum anderen ist eine Kündigung der (übergehenden) Arbeitsverhältnisse durch den neuen und/oder den alten Inhaber im Zusammenhang

mit dem Betriebsübergang grundsätzlich nichtig. Der neue Inhaber kann demnach im Regelfall keine im Rahmen dieses Betriebsübergangs verpflichtend zu übernehmenden Arbeitnehmer kündigen bzw schon vorab durch den alten Inhaber (noch vor dem Betriebsübergang) kündigen lassen.

Privilegierte Arbeitnehmerkündigung. Weitere wichtige Folge des Betriebsübergangs ist die sogenannte privilegierte Arbeitnehmerkündigung: Werden nämlich durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen der zu übernehmenden Arbeitnehmer wesentlich verschlechtert, so kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen musste, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Arbeitnehmer stehen dabei im Rahmen solcher privilegierten Arbeitnehmerkündigungen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung zu.

OGH zur Arbeitnehmerkündigung. Bezüglich der gesetzlichen Passagen, wonach "das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine" gelöst werden kann, sprach der OGH nunmehr erstmalig in 8 ObA 28/15 y aus, dass für den kündigenden Arbeitnehmer die für den Arbeitgeber geltenden längeren Kündigungsfristen bzw späteren Kündigungstermine offen stehen, der Arbeitnehmer demnach nicht auf die für ihn selbst geltenden (kürzeren bzw früheren) gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Kündigungsfristen beschränkt ist. Hat der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis aber nicht unter Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden längeren Frist gekündigt, sondern nur die für ihn selbst geltende (kürzeren) Kündigungsfrist eingehalten, gebührt ihm das Entgelt auch nur bis zu diesem Zeitpunkt, da dann dieser Zeitpunkt rechtlich als Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit einhergehend als Entfallszeitpunkt der Arbeits- und der Entgeltspflicht angesehen werden muss.

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.



Effektive Gerichtsstandsvereinbarungen in Europa oder doch der ganzen Welt?



Kathrin Binder
k.binder@bkp.at

Überblick. Vertragspartner treffen im internationalen Geschäftsverkehr regelmäßig Gerichtsstandsvereinbarungen. Wählen bspw ein amerikanischer und ein österreichischer Geschäftspartner für ihre Rechtsstreitigkeiten die österreichischen Gerichte, ist die Anerkennung und Vollstreckung einer inländischen Gerichtsentscheidung dank der Brüssel Ia-Verordnung zwar innerhalb der EU gesichert, nicht jedoch außerhalb wie etwa in den USA, wo sich uU vollstreckbares Vermögen des Schuldners befindet. Das Haager Gerichtsstandsübereinkommen (HGÜ), das am 1.10.2015 in Kraft tritt, soll dieses Defizit nun beseitigen und Vereinbarungen über die internationale Zuständigkeit weltweit eine stärkere Schlagkraft verleihen.

Politik der kleinen Schritte. Vor nahezu einem Jahrhundert nahm die Haager Konferenz für Internationales Privatrecht das ehrgeizige Projekt eines Weltgerichtsstandsübereinkommens in Angriff, das die gegenseitige Anerkennung und Vollstreckung von gerichtlichen Entscheidungen sowie Schiedssprüchen sichern sollte. Während die internationale Schiedsgerichtsbarkeit bereits in den Zwanzigerjahren mit den Genfer Verträgen ihre Geburtsstunde feierte und 1958 mit der New Yorker Konvention (NYK) die gegenseitige Anerkennung und Vollstreckung von Schiedssprüchen sicherstellte, ließ das HGÜ ungeachtet einiger mehr oder weniger erfolgreicher Anläufe auf sich warten. Schließlich konnte 2005 eine multilaterale Einigung für Entscheidungen basierend auf Gerichtsstandsvereinbarungen erzielt werden. Im Vergleich zur NYK mit mittlerweile 156 Vertragsstaaten hält sich der Andrang zum HGÜ derzeit noch in Grenzen – vorerst findet es immerhin im Verhältnis der 28 Mitgliedstaaten der EU zu Mexiko Anwendung –, doch zur Forcierung des internationalen Handels werden weitere Staaten folgen. Die USA, auf deren Anregung die Verhandlungen zu einem weltumspannenden Gerichtsstandsübereinkommen in den Neunzigerjahren erneut aufgenommen wurden, und Singapur haben es bereits unterzeichnet, wobei die Ratifikation erwartet wird.

Ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarungen. Das HGÜ ist (vorerst) nur auf ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarungen anzuwenden, die international in Zivil- oder Handelssachen geschlossen werden, wobei diverse Materien vom Anwendungsbereich explizit ausgeschlossen sind wie etwa Verbraucher- oder Arbeitsachen, familienrechtliche Angelegenheiten (einschließlich Unterhalt), das Erb-, Insolvenz- und Kartellrecht, die Beförderung von Reisenden und Gütern, gewisse außervertragliche Ansprüche sowie Materien, die auch nach der Brüssel Ia-VO der Parteiendisposition entzogen sind. Gerichtsstandsvereinbarungen zugunsten eines, mehrerer oder aller Gerichte eines Vertragsstaats gelten im Zweifel als „ausschließlich“ und verdrängen die gesetzlichen Gerichtsstände. Im Lichte der doctrine of severability teilt eine Gerichtsstandsklausel nicht das Schicksal des Hauptvertrags, sondern ist als eine von den übrigen Vertragsbestimmungen unabhängige Vereinbarung zu behandeln. Diese überaus sinnvolle Klarstellung hat nunmehr auch Eingang in Art 25 Abs 5 Brüssel Ia-VO gefunden.

Anerkennung und Vollstreckung. Mit dem HGÜ werden Gerichtsstandsvereinbarungen insoweit gestärkt, als Entscheidungen, die das vereinbarte Gericht fällt, in den anderen Vertragsstaaten anerkannt und vollstreckt werden. Damit gewinnen Gerichtsstandsvereinbarungen auch im außereuropäischen Geschäftsverkehr zunehmend an Bedeutung und bieten eine Alternative zu Schiedsvereinbarungen.

Verhältnis zur Brüssel Ia-VO. Im Verhältnis zur Brüssel Ia-VO geht das Haager Gerichtsstandsübereinkommen vor, wenn eine Partei ihren Aufenthalt in einem Vertrags- und zugleich Nicht-EU-Mitgliedstaat (zB Mexiko) hat. Die Brüssel Ia-VO setzt sich nur mehr für den Fall durch, dass beide Parteien ihren (Wohn-)Sitz in einem Mitgliedstaat der EU haben bzw eine von ihnen in einem Nicht-Vertragsstaat (zB China).

Fazit. Das HGÜ bringt vorerst nur Handelsvorteile für den B2B-Verkehr mit Mexiko, doch mit der Ratifikation durch weitere Staaten – insb die USA – stehen Gerichtsstandsvereinbarungen nach dem europäischen Erfolgsstück am Beginn eines Welterfolgs.

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ▪ Bauernmarkt 2 ▪ Tel.: +43 1 532 12 10 ▪ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ▪ www.bkp.at ▪ UID ATU62022625 ▪ DVR 0821381 ▪ Handelsgericht Wien ▪ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.