

Arbeitgeberwechsel infolge Umstrukturierung – können Arbeitnehmer widersprechen?

26.03.2013 | 14:47 | Horst Lukanec (DiePresse.com)

„Wir dürfen Ihnen mitteilen, dass mit Wirkung vom [...] die X-GmbH Ihr neuer Dienstgeber ist.“

Nicht selten kommt es vor, dass Arbeitnehmer mit einer Information ungefähr folgenden Inhalts konfrontiert werden: „Wir dürfen Ihnen mitteilen, dass mit Wirkung vom [...] die X-GmbH Ihr neuer Dienstgeber ist. Ihr Dienstverhältnis geht gemäß § 3 AVRAG zu den bisherigen Bedingungen und der vollen Wahrung der erworbenen Ansprüche von der Y-GmbH auf die X-GmbH über.“

Hintergrund solcher Informationsschreiben sind regelmäßig Unternehmensumstrukturierungen, Outsourcing-Projekte oder eine Ausgliederung von Bereichen als Vorbereitung einer späteren Veräußerung. Jedenfalls führen derartige Umstrukturierungen zur Verunsicherung von Mitarbeitern. Manche haben Sorge vor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, schlechterer Bonität des neuen Arbeitgebers oder einer größeren Wahrscheinlichkeit, Ihren Job zu verlieren. In vielen Fällen wird aber auch nur ein generelles Misstrauen vor Veränderungen dazu führen, dass Arbeitnehmer lieber bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber verbleiben möchten. Doch können sich Arbeitnehmer überhaupt dagegen wehren, dass ihnen, ohne Ihr Einverständnis einzuholen, ein anderer Arbeitgeber aufgezwungen wird?

Bei vielen Umstrukturierungen liegt ein „Betriebsübergang“ im Sinne des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) vor. Der Erwerber tritt in solch einem Fall unabhängig vom Willen der Beteiligten automatisch in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. § 3 Abs. 4 AVRAG sieht ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses nur in zwei spezifischen Fällen vor: wenn der neue Arbeitgeber einen kollektivvertraglichen Bestandschutz oder die betrieblichen Pensionszusagen nicht übernimmt.

Von einem darüber hinausgehenden allgemeinen Widerspruchsrecht kann aufgrund der klaren Gesetzeslage nicht ausgegangen werden. Auch der OGH vertritt die Auffassung, dass kein allgemeines Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer besteht. Er lässt aber über die beiden gesetzlich geregelten Fälle ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter folgenden, sehr eingeschränkten Voraussetzungen zu:

- Es liegt ein den Widerspruchsgründen in § 3 Abs. 4 AVRAG gleichgewichtiger Grund vor, auf den vom Gesetzgeber offenkundig nicht Bedacht genommen wurde.
Dementsprechend hat der OGH bereits einem Betriebsratsmitglied aus Gründen des

Mandatsschutzes ein Widerspruchsrecht zugestanden. In einer aktuellen Entscheidung des OGH vom 26.11.2012 wurde aber einem begünstigt Behinderten kein solches Widerspruchsrecht zugestanden.

- Die "Person" des Arbeitgebers ist explizit als Inhalt des Arbeitsvertrags anzusehen. Das wird nur selten der Fall sein z.B. bei einem Arbeitsverhältnis zu Ausbildungszwecken zu einem besonderen Künstler.
- Es liegt ein Fall von Rechtsmissbrauch vor. Dies wird aber nur ganz ausnahmsweise geltend gemacht werden können z.B. in Fällen, in welchen die Umstrukturierung in der Absicht vorgenommen wird, Arbeitnehmer zu schädigen.

Aufgrund der sehr eingeschränkten Widerspruchsmöglichkeiten, wird der Arbeitnehmer daher in den meisten Fällen den Übergang zum neuen Arbeitgeber akzeptieren müssen. Wenn der neue Arbeitgeber einen Arbeitnehmer allerdings nicht benötigt und auch der bisherige Arbeitgeber einverstanden ist, spricht aber auch grundsätzlich das AVRAG nicht gegen den Abschluss einer Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer trotz Betriebsübergang beim bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleibt

Quelle:

[http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1380862/Arbeitgeberwechsel-
infolge-Umstrukturierung-koennen-Arbeitnehmer?_vl_backlink=/home/ratgeber/index.do](http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1380862/Arbeitgeberwechsel-
infolge-Umstrukturierung-koennen-Arbeitnehmer?_vl_backlink=/home/ratgeber/index.do)