



Auswirkungen des Betriebsübergangs auf bestehende Arbeitsverhältnisse (2001)

In Zeiten immer rascheren wirtschaftlichen Wandels finden immer häufiger Unternehmungsumstrukturierungen statt. Dazu gehört auch die Veräusserung ganzer Unternehmungen bzw. Teile davon. Von solchen Transaktionen sind stets auch die Arbeitnehmer betroffen. Was geschieht mit bestehenden Arbeitsverhältnissen, wenn eine Unternehmung oder ein Teil davon den Besitzer wechselt?

Wichtig: Verfahrensvorschriften einhalten

Das Gesetz regelt den Übergang von Arbeitsverhältnissen im Rahmen von Betriebsübernahmen in den Artikeln 333 und 333a OR. Der veräusserungswillige Arbeitgeber hat seine Arbeitnehmer (falls vorhanden die Arbeitnehmervertretung) rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren. Dabei hat er diesen den Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für sie sowie allfällige geplante Massnahmen, welche sie treffen werden, offenzulegen. Ab diesem Zeitpunkt wird den Arbeitnehmern eine angemessene Bedenkzeit (mind. ein Monat) zugesprochen, um den Übergang des Arbeitsverhältnisses abzulehnen. Es empfiehlt sich, den Arbeitnehmern eine solche Frist im Rahmen des Informationsschreibens anzusetzen.

Welche Folgen haben die Ablehnung / die Annahme des Übergangs?

Erfolgt eine solche Ablehnung des Vertragsüberganges nicht innert Frist, wird angenommen, der Arbeitnehmer sei mit dem Übergang einverstanden. Diesfalls geht das Arbeitsverhältnis mit sämtlichen Rechten und Pflichten sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den neuen Arbeitgeber auf den neuen Unternehmensträger über. Lehnt ein Arbeitnehmer den Übergang indes





ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der *gesetzlichen, also nicht der allenfalls vertraglich vereinbarten*, Kündigungsfrist aufgelöst. Sowohl der Erwerber des Betriebs als auch der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

Was geschieht, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden?

Werden insbesondere Informationspflichten bei einem Betriebsübergang verletzt, spielt dies den Arbeitnehmern unter Umständen ein Recht auf Schadenersatz aus Vertragsverletzung in die Hände. Es empfiehlt sich deshalb, solche Schritte gerade im Hinblick auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse genau zu planen und sich bei der Durchführung an die Vorschriften zu halten.

Solidarische Haftung des alten und des neuen Arbeitgebers

Der bisherige und der neue Arbeitgeber haften solidarisch für sämtliche Forderungen des Arbeitnehmers, welche vor dem Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte, oder bei Ablehnung des Übergangs durch den Arbeitnehmer beendet wird. Dies birgt für beide Beteiligten gewisse Risiken. Es empfiehlt sich deshalb, insbesondere diese Punkte im Veräusserungsvertrag sauber zu regeln, um allfällige böse Überraschungen zu vermeiden.

