

# DIE FIRMA WIRD VERKAUFT...

... IHRE RECHTE BEI EINEM  
BETRIEBSÜBERGANG



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank  
Ihres AK-Beitrags möglich



„Wenn die Firma verkauft wird: In dieser Broschüre erklären wir, was ein Betriebsübergang ist und worauf Sie achten müssen.“

Peter Eder  
AK-Präsident



[www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)

# DIE FIRMA WIRD VERKAUFT...

... IHRE RECHTE BEI EINEM  
BETRIEBSÜBERGANG

In diesem Folder erfahren Sie, was ein Betriebsübergang ist, und worauf Sie achten müssen.

---

# Was müssen Sie bei einem Betriebsübergang beachten?

---

Wird die Firma verkauft, verpachtet u.s.w., hat das auch Auswirkungen auf Sie als Arbeitnehmer:in. 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 der:die neue Arbeitgeber:in 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 Ihr:e neue:r Arbeitgeber:in 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 dem:der neuen Arbeitgeber:in 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, gilt für Sie die alte weiter.

Der:Die neue Arbeitgeber:in 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. Der:Die neue Betriebsinhaber:in ist daher auch weiterhin daran gebunden.

## **Kündigung**

Sie können Ihr Arbeitsverhältnis bei einem Betriebsübergang kündigen, Ihr:e Arbeitgeber:in 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 wesentliche 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:n Arbeitgeber:in mit einem eingeschriebenen Brief darauf hin, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist, wenn Sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen.

Sollte Ihr:e Arbeitgeber:in 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 werden alle Inhalte unserer Druckwerke sorgfältig geprüft. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:

[www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)

Alle aktuellen **AK-Publikationen** stehen für Sie zum Download bereit:

[www.ak-salzburg.at/broschueren](http://www.ak-salzburg.at/broschueren)

## **Impressum**

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,  
5020 Salzburg, Telefon: +43 (0)662 86 87, [www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)

Autorin: Mag.<sup>a</sup> Brigitte Einfalt, AK Wien (Jänner 2025)

Redaktion: Stephan Gabler

Titelfoto: © auremar - stock.adobe.com

Grafik: [www.christophluger.com](http://www.christophluger.com), Bernhard Rieger

Druck: Eigenvervielfältigung

**Stand: Februar 2025**



# #deineStimme

Wir beraten bei arbeitsrechtlichen Fragen und helfen,  
wenn du nicht zu deinem Recht kommst.

Arbeiterkammer Salzburg

[ak-salzburg.at](http://ak-salzburg.at)

