

TE Bvwg Erkenntnis 2026/4/21 W121 2307494-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.04.2026

Entscheidungsdatum

21.04.2026

Norm

ArbVG §109

ArbVG §144

ArbVG §97

B-VG Art133 Abs4

1. ArbVG § 109 heute
2. ArbVG § 109 gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
3. ArbVG § 109 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
1. ArbVG § 144 heute
2. ArbVG § 144 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013
3. ArbVG § 144 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
4. ArbVG § 144 gültig von 01.01.1987 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986
1. ArbVG § 97 heute
2. ArbVG § 97 gültig ab 01.01.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
3. ArbVG § 97 gültig von 01.04.2021 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
4. ArbVG § 97 gültig von 01.01.2011 bis 31.03.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 97 gültig von 23.09.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2005
6. ArbVG § 97 gültig von 01.07.2002 bis 22.09.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
7. ArbVG § 97 gültig von 16.05.1998 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 69/1998
8. ArbVG § 97 gültig von 01.01.1993 bis 15.05.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 833/1992
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

,

W121 2307494-1/15E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Erika ENZLBERGER-HEIS als Einzelrichterin über die Beschwerde des Arbeiterbetriebsrats der XXXX, vertreten durch XXXX, gegen den Bescheid des Landesgerichts für Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht, in seiner Funktion als Schlichtungsstelle vom XXXX, betreffend den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 4 und § 109 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Erika ENZLBERGER-HEIS als Einzelrichterin über die Beschwerde des Arbeiterbetriebsrats der römisch 40, vertreten durch römisch 40, gegen den Bescheid des Landesgerichts für Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht, in seiner Funktion als Schlichtungsstelle vom römisch 40, betreffend den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4 und Paragraph 109, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Schriftsatz vom XXXX beantragte der Arbeiterbetriebsrat der XXXX GmbH (im Folgenden: Beschwerdeführer) bei dem Präsidenten des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß § 144 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zur Entscheidung einer Streitigkeit über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 Abs. 3 ArbVG. Begründend wurde ausgeführt, dass bei der XXXX GmbH (im Folgenden: mitbeteiligte Partei) ein Arbeiterbetriebsrat sowie ein Angestelltenbetriebsrat errichtet worden sei. Im XXXX seien XXXX Arbeitnehmer, davon XXXX Arbeiter und XXXX Angestellte, beschäftigt. Weiters führte der Beschwerdeführer aus, dass zwei Kündigungswellen erfolgt seien. Nach Verständigung der Betriebsräte am XXXX Dienstverhältnisse von Arbeitern und am XXXX weitere XXXX Dienstverhältnisse von Arbeitern aufgekündigt worden. Zudem seien XXXX Angestelltendienstverhältnisse aufgekündigt worden. Sämtliche Kündigungen von Arbeitern seien gerichtlich angefochten worden; lediglich zwei Kündigungen seien von der mitbeteiligten Partei zurückgezogen worden, sodass insoweit eine Weiterbeschäftigung möglich gewesen sei. Ferner brachte der Beschwerdeführer vor, dass die Kündigungen eine Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 ArbVG darstellten. Er habe vor Ausspruch der Kündigungen auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 Abs 3 ArbVG gedrängt und versucht, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der betroffenen Dienstnehmer zu erreichen. Diese Bemühungen seien jedoch erfolglos geblieben. Mangels Einigung habe der Beschwerdeführer schließlich beantragt, eine Schlichtungsstelle beim Landesgericht Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht zu errichten; diese möge den dem Antrag beigelegten Entwurf einer Betriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung beschließen. Ergänzend habe der Beschwerdeführer vorgebracht, es seien weitere zeitnahe Kündigungen beabsichtigt, weshalb die Geltungsdauer der vorgeschlagenen Betriebsvereinbarung bis XXXX befristet worden sei. Mit Schriftsatz vom römisch 40 beantragte der Arbeiterbetriebsrat der römisch 40 GmbH (im Folgenden: Beschwerdeführer) bei dem Präsidenten des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß Paragraph 144, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zur Entscheidung einer Streitigkeit über den Abschluss einer

Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG. Begründend wurde ausgeführt, dass bei der römisch 40 GmbH (im Folgenden: mitbeteiligten Partei) ein Arbeiterbetriebsrat sowie ein Angestelltenbetriebsrat errichtet worden sei. Im römisch 40 seien römisch 40 Arbeitnehmer, davon römisch 40 Arbeiter und römisch 40 Angestellte, beschäftigt. Weiters führte der Beschwerdeführer aus, dass zwei Kündigungswellen erfolgt seien. Nach Verständigung der Betriebsräte am römisch 40 Dienstverhältnisse von Arbeitern und am römisch 40 weitere römisch 40 Dienstverhältnisse von Arbeitern aufgekündigt worden. Zudem seien römisch 40 Angestelltendienstverhältnisse aufgekündigt worden. Sämtliche Kündigungen von Arbeitern seien gerichtlich angefochten worden; lediglich zwei Kündigungen seien von der mitbeteiligten Partei zurückgezogen worden, sodass insoweit eine Weiterbeschäftigung möglich gewesen sei. Ferner brachte der Beschwerdeführer vor, dass die Kündigungen eine Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG darstellten. Er habe vor Ausspruch der Kündigungen auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG gedrängt und versucht, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der betroffenen Dienstnehmer zu erreichen. Diese Bemühungen seien jedoch erfolglos geblieben. Mangels Einigung habe der Beschwerdeführer schließlich beantragt, eine Schlichtungsstelle beim Landesgericht Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht zu errichten; diese möge den dem Antrag beigelegten Entwurf einer Betriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung beschließen. Ergänzend habe der Beschwerdeführer vorgebracht, es seien weitere zeitnahe Kündigungen beabsichtigt, weshalb die Geltungsdauer der vorgeschlagenen Betriebsvereinbarung bis römisch 40 befristet worden sei.

Mit am XXXX datierten und am XXXX zugestellten Bescheid des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht, in seiner Funktion als Schlichtungsstelle (im Folgenden: belangte Behörde) wurde der Antrag auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 4 iVm § 109 Abs. 3 ArbVG aufgrund sachlicher Unzuständigkeit der Schlichtungsstelle zurückgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass im Betrieb der mitbeteiligten Partei mit Stichtag XXXX insgesamt XXXX und mit Stichtag XXXX insgesamt XXXX Mitarbeiter beschäftigt gewesen seien. Von diesen Mitarbeitern seien per XXXX XXXX Angestellte, XXXX Arbeiter und XXXX Lehrlinge; per XXXX Angestellte, XXXX Arbeiter und XXXX Lehrlinge gewesen. Aufgrund der Verlagerung wesentlicher Teile der Produktion von XXXX nach XXXX bzw. XXXX sowie aufgrund der erfolgten Kündigungen sei zwar von einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1, Z 1a und Z 2 ArbVG auszugehen, für Maßnahmen nach § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG sei jedoch zusätzlich erforderlich, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringe. Ausgehend von einer Gesamtzahl von XXXX Arbeitern im XXXX und XXXX gekündigten Arbeitern ergebe sich lediglich eine Betroffenheit von rund XXXX. Selbst unter Einbeziehung weiterer XXXX einvernehmlicher Auflösungen komme man nur auf rund XXXX. Der für die Annahme eines erheblichen Teils der Arbeitnehmerschaft maßgebliche Schwellenwert sei damit nicht erreicht. Mangels der nach § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG erforderlichen Erheblichkeit sei die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstelle nicht gegeben, weshalb der Antrag zurückzuweisen gewesen sei.

Mit am römisch 40 datierten und am römisch 40 zugestellten Bescheid des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht, in seiner Funktion als Schlichtungsstelle (im Folgenden: belangte Behörde) wurde der Antrag auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, in Verbindung mit Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG aufgrund sachlicher Unzuständigkeit der Schlichtungsstelle zurückgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass im Betrieb der mitbeteiligten Partei mit Stichtag römisch 40 insgesamt römisch 40 und mit Stichtag römisch 40 insgesamt römisch 40 Mitarbeiter beschäftigt gewesen seien. Von diesen Mitarbeitern seien per römisch 40 römisch 40 Angestellte, römisch 40 Arbeiter und römisch 40 Lehrlinge; per römisch 40 Angestellte, römisch 40 Arbeiter und römisch 40 Lehrlinge gewesen. Aufgrund der Verlagerung wesentlicher Teile der Produktion von römisch 40 nach römisch 40 bzw. römisch 40 sowie aufgrund der erfolgten Kündigungen sei zwar von einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins,, Ziffer eins a und Ziffer 2, ArbVG auszugehen, für Maßnahmen nach Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG sei jedoch zusätzlich erforderlich, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringe. Ausgehend von einer Gesamtzahl von römisch 40 Arbeitern im römisch 40 und römisch 40 gekündigten Arbeitern ergebe sich lediglich eine Betroffenheit von rund römisch 40. Selbst unter Einbeziehung weiterer römisch 40 einvernehmlicher Auflösungen komme man nur auf rund römisch 40. Der für die Annahme eines erheblichen Teils der Arbeitnehmerschaft maßgebliche Schwellenwert sei damit nicht erreicht. Mangels der nach Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG erforderlichen Erheblichkeit sei die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstelle nicht gegeben, weshalb der Antrag zurückzuweisen gewesen sei.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass die mitbeteiligte Partei seit XXXX im Rahmen mehrerer Kündigungswellen sowie durch einvernehmliche Auflösungen auf Arbeitgeberinitiative in erheblichem Umfang Arbeitsverhältnisse beendet habe. Insgesamt seien bis XXXX Arbeiter und damit rund XXXX der Arbeiterbelegschaft betroffen. Dabei handle es sich nach Ansicht des Beschwerdeführers nicht um isolierte Einzelmaßnahmen, sondern um eine einheitliche Betriebsänderung, die auf einem längerfristigen Plan zum Abbau von Arbeitsplätzen in XXXX und zur Verlagerung von Produktionsteilen nach XXXX und XXXX beruhe. Davon seien auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer durch Mehrbelastungen, Umstellungen und Zukunftsunsicherheit betroffen. Weiters habe die mitbeteiligte Partei die Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrates verletzt und Sozialplanverhandlungen nicht ordnungsgemäß geführt. Der Beschwerdeführer brachte ergänzend vor, die belangte Behörde habe verkannt, dass die seit XXXX erfolgten sowie die künftig zu erwartenden Kündigungen und sonstigen Beendigungen auf einem einheitlichen Plan beruhten und daher als einheitliche Betriebsänderung zu beurteilen seien. Bei der Ermittlung des Ausmaßes der Betroffenheit seien nicht bloß die bis XXXX erfolgten Beendigungen, sondern auch die nachfolgenden Kündigungen und einvernehmlichen Auflösungen auf Arbeitgeberinitiative einzubeziehen. Überdies seien auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer von Nachteilen der Betriebsänderung betroffen. Der Beschwerdeführer brachte ergänzend vor, die belangte Behörde habe zu Unrecht auf das Nichterreichen eines bestimmten Prozentsatzes abgestellt. Maßgeblich seien nicht starre Prozentgrenzen, sondern die wesentlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer. Davon seien nicht nur die gekündigten bzw. noch zu kündigenden Arbeitnehmer, sondern auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer betroffen. Zudem seien auch die nach XXXX erfolgten sowie die künftig zu erwartenden Beendigungen in die Beurteilung einzubeziehen, weil eine einheitliche Betriebsänderung vorliege. Entgegen der Ansicht der belangten Behörde lägen daher die Voraussetzungen für einen Sozialplan gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 ArbVG vor, weshalb die Zurückweisung des Antrags wegen sachlicher Unzuständigkeit rechtswidrig gewesen sei.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass die mitbeteiligte Partei seit römisch 40 im Rahmen mehrerer Kündigungswellen sowie durch einvernehmliche Auflösungen auf Arbeitgeberinitiative in erheblichem Umfang Arbeitsverhältnisse beendet habe. Insgesamt seien bis römisch 40 Arbeiter und damit rund römisch 40 der Arbeiterbelegschaft betroffen. Dabei handle es sich nach Ansicht des Beschwerdeführers nicht um isolierte Einzelmaßnahmen, sondern um eine einheitliche Betriebsänderung, die auf einem längerfristigen Plan zum Abbau von Arbeitsplätzen in römisch 40 und zur Verlagerung von Produktionsteilen nach römisch 40 und römisch 40 beruhe. Davon seien auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer durch Mehrbelastungen, Umstellungen und Zukunftsunsicherheit betroffen. Weiters habe die mitbeteiligte Partei die Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrates verletzt und Sozialplanverhandlungen nicht ordnungsgemäß geführt. Der Beschwerdeführer brachte ergänzend vor, die belangte Behörde habe verkannt, dass die seit römisch 40 erfolgten sowie die künftig zu erwartenden Kündigungen und sonstigen Beendigungen auf einem einheitlichen Plan beruhten und daher als einheitliche Betriebsänderung zu beurteilen seien. Bei der Ermittlung des Ausmaßes der Betroffenheit seien nicht bloß die bis römisch 40 erfolgten Beendigungen, sondern auch die nachfolgenden Kündigungen und einvernehmlichen Auflösungen auf Arbeitgeberinitiative einzubeziehen. Überdies seien auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer von Nachteilen der Betriebsänderung betroffen. Der Beschwerdeführer brachte ergänzend vor, die belangte Behörde habe zu Unrecht auf das Nichterreichen eines bestimmten Prozentsatzes abgestellt. Maßgeblich seien nicht starre Prozentgrenzen, sondern die wesentlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer. Davon seien nicht nur die gekündigten bzw. noch zu kündigenden Arbeitnehmer, sondern auch die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer betroffen. Zudem seien auch die nach römisch 40 erfolgten sowie die künftig zu erwartenden Beendigungen in die Beurteilung einzubeziehen, weil eine einheitliche Betriebsänderung vorliege. Entgegen der Ansicht der belangten Behörde lägen daher die Voraussetzungen für einen Sozialplan gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 109, ArbVG vor, weshalb die Zurückweisung des Antrags wegen sachlicher Unzuständigkeit rechtswidrig gewesen sei.

Die gegenständliche Beschwerde samt den erforderlichen Akten wurden dem Bundesverwaltungsgericht (BVwG) vorgelegt. Diese sind am XXXX eingelangt. Die gegenständliche Beschwerde samt den erforderlichen Akten wurden dem Bundesverwaltungsgericht (BVwG) vorgelegt. Diese sind am römisch 40 eingelangt.

Am XXXX langte eine Stellungnahme der mitbeteiligten Partei beim BVwG ein. Darin führte sie insbesondere aus, dass der Beschwerdeführer den angefochtenen Bescheid unrichtig bezeichnet habe, da ein Bescheid vom XXXX nicht existiere. Die Beschwerde gehe daher ins Leere. In der Sache brachte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen vor, dass

weder eine verbindlich zugesagte Beschäftigungsgarantie noch eine Verletzung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates vorliegen würde. Die Anzeige nach § 45a AMFG sei lediglich vorsorglich erfolgt, eine gesetzliche Meldepflicht habe tatsächlich nicht bestanden. Darüber hinaus liege keine Betriebsänderung im Sinne des § 109 ArbVG vor, weil weder der Wegfall eines Auftrages noch die teilweise Produktion einzelner Teile im Ausland eine solche begründeten. Auch seien die verbleibenden Arbeitnehmer nicht wesentlich nachteilig betroffen. Die Voraussetzungen des § 97 Abs 1 Z 4 iVm § 109 ArbVG seien daher nicht gegeben. Die mitbeteiligte Partei brachte ergänzend vor, für die gekündigten Arbeitnehmer hätten keine geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden. Die Kündigungsanfechtungsverfahren seien großteils erfolglos geblieben oder zurückgezogen worden, weshalb auch keine wesentlichen Nachteile im Sinne des § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG vorlägen. Weiters sei die vom Beschwerdeführer angestrebte zeitliche Geltungsdauer der beantragten Betriebsvereinbarung nicht nachvollziehbar. Schließlich verteidigte die mitbeteiligte Partei die im angefochtenen Bescheid vorgenommene Berechnung und vertrat die Auffassung, dass selbst unter Zugrundelegung der vom Bescheid festgestellten Beendigungen kein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen sei. Die mitbeteiligte Partei brachte ergänzend vor, eine rückwirkende Geltung einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung für bereits ausgeschiedene oder gekündigte Arbeitnehmer komme nicht in Betracht. Maßgeblich sei ausschließlich der bis zum Entscheidungszeitpunkt der Schlichtungsstelle verwirklichte Sachverhalt. Weiters liege keine Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs 1 ArbVG vor, da weder eine Stilllegung noch eine Verlegung des Betriebs oder von Betriebsteilen ausreichend dargetan worden sei. Auch könnten künftige Kündigungen oder bis XXXX allenfalls geplante Maßnahmen bei der Beurteilung nicht berücksichtigt werden. Am römisch 40 langte eine Stellungnahme der mitbeteiligten Partei beim BVwG ein. Darin führte sie insbesondere aus, dass der Beschwerdeführer den angefochtenen Bescheid unrichtig bezeichnet habe, da ein Bescheid vom römisch 40 nicht existiere. Die Beschwerde gehe daher ins Leere. In der Sache brachte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen vor, dass weder eine verbindlich zugesagte Beschäftigungsgarantie noch eine Verletzung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates vorliegen würde. Die Anzeige nach Paragraph 45 a, AMFG sei lediglich vorsorglich erfolgt, eine gesetzliche Meldepflicht habe tatsächlich nicht bestanden. Darüber hinaus liege keine Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, ArbVG vor, weil weder der Wegfall eines Auftrages noch die teilweise Produktion einzelner Teile im Ausland eine solche begründeten. Auch seien die verbleibenden Arbeitnehmer nicht wesentlich nachteilig betroffen. Die Voraussetzungen des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, in Verbindung mit Paragraph 109, ArbVG seien daher nicht gegeben. Die mitbeteiligte Partei brachte ergänzend vor, für die gekündigten Arbeitnehmer hätten keine geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden. Die Kündigungsanfechtungsverfahren seien großteils erfolglos geblieben oder zurückgezogen worden, weshalb auch keine wesentlichen Nachteile im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG vorlägen. Weiters sei die vom Beschwerdeführer angestrebte zeitliche Geltungsdauer der beantragten Betriebsvereinbarung nicht nachvollziehbar. Schließlich verteidigte die mitbeteiligte Partei die im angefochtenen Bescheid vorgenommene Berechnung und vertrat die Auffassung, dass selbst unter Zugrundelegung der vom Bescheid festgestellten Beendigungen kein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen sei. Die mitbeteiligte Partei brachte ergänzend vor, eine rückwirkende Geltung einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung für bereits ausgeschiedene oder gekündigte Arbeitnehmer komme nicht in Betracht. Maßgeblich sei ausschließlich der bis zum Entscheidungszeitpunkt der Schlichtungsstelle verwirklichte Sachverhalt. Weiters liege keine Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG vor, da weder eine Stilllegung noch eine Verlegung des Betriebs oder von Betriebsteilen ausreichend dargetan worden sei. Auch könnten künftige Kündigungen oder bis römisch 40 allenfalls geplante Maßnahmen bei der Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom XXXX wurde ergänzend ausgeführt, dass seit XXXX im Zuge einer einheitlich geplanten Betriebsänderung laufend Dienstverhältnisse von Stammarbeiter aufgelöst und zudem in erheblichem Umfang Leiharbeiter an die Überlasser zurückgestellt wurden. Dadurch sei insgesamt weit mehr als ein erheblicher Teil der Belegschaft von den Maßnahmen betroffen. Darüber hinaus seien auch die verbleibenden Arbeitnehmer infolge des Personalabbaus mit Mehrbelastungen, Versetzungen, verschlechternden Änderungen der Arbeitsbedingungen und erheblicher Unsicherheit betreffend ihre Zukunft konfrontiert. In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom römisch 40 wurde ergänzend ausgeführt, dass seit römisch 40 im Zuge einer einheitlich geplanten Betriebsänderung laufend Dienstverhältnisse von Stammarbeiter aufgelöst und zudem in erheblichem Umfang Leiharbeiter an die Überlasser zurückgestellt wurden. Dadurch sei insgesamt weit mehr als ein erheblicher Teil

der Belegschaft von den Maßnahmen betroffen. Darüber hinaus seien auch die verbleibenden Arbeitnehmer infolge des Personalabbaus mit Mehrbelastungen, Versetzungen, verschlechternden Änderungen der Arbeitsbedingungen und erheblicher Unsicherheit betreffend ihre Zukunft konfrontiert.

In den beim BVwG am XXXX und am XXXX eingelangten Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei wurde im Wesentlichen wiederholt ausgeführt, dass weder eine Betriebsänderung im Sinne des § 109 ArbVG noch wesentlichen Nachteile im Sinne des § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG vorlägen. Weiters sei die Bescheidbeschwerde aufgrund der falschen Bezeichnung des Bescheides zurück- bzw. abzuweisen. In den beim BVwG am römisch 40 und am römisch 40 eingelangten Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei wurde im Wesentlichen wiederholt ausgeführt, dass weder eine Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, ArbVG noch wesentlichen Nachteile im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG vorlägen. Weiters sei die Bescheidbeschwerde aufgrund der falschen Bezeichnung des Bescheides zurück- bzw. abzuweisen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Im Betrieb der XXXX GmbH (mitbeteiligte Partei) in XXXX waren mit XXXX insgesamt XXXX Arbeitnehmer und mit XXXX insgesamt XXXX Arbeitnehmer beschäftigt. Davon waren mit XXXX XXXX Arbeiter, XXXX Angestellte und XXXX Lehrlinge, mit XXXX Arbeiter, XXXX Angestellte und XXXX Lehrlinge beschäftigt. Im Betrieb der römisch 40 GmbH (mitbeteiligte Partei) in römisch 40 waren mit römisch 40 insgesamt römisch 40 Arbeitnehmer und mit römisch 40 insgesamt römisch 40 Arbeitnehmer beschäftigt. Davon waren mit römisch 40 römisch 40 Arbeiter, römisch 40 Angestellte und römisch 40 Lehrlinge, mit römisch 40 Arbeiter, römisch 40 Angestellte und römisch 40 Lehrlinge beschäftigt.

Im Betrieb bestanden ein Arbeiterbetriebsrat und ein Angestelltenbetriebsrat.

Im Jahr XXXX verlagerte die mitbeteiligte Partei wesentliche Teile der Produktion von XXXX . Betroffen waren insbesondere die Produktion von Teilen für XXXX situierte Rohrbogen des XXXX gemeinsam mit der Maschine nach XXXX , die Blende des XXXX sowie weitere Teile bzw. Projekte für XXXX . Zudem sollten auch einfache Anlagen von XXXX verlagert werden. Im Jahr römisch 40 verlagerte die mitbeteiligte Partei wesentliche Teile der Produktion von römisch 40 . Betroffen waren insbesondere die Produktion von Teilen für römisch 40 situierte Rohrbogen des römisch 40 gemeinsam mit der Maschine nach römisch 40 , die Blende des römisch 40 sowie weitere Teile bzw. Projekte für römisch 40 . Zudem sollten auch einfache Anlagen von römisch 40 verlagert werden.

Im Zeitraum XXXX wurden von der mitbeteiligten Partei 46 bis 48 Arbeiter gekündigt. Zusätzlich wurden XXXX Arbeitsverhältnisse von Arbeitern einvernehmlich auf Initiative der Arbeitgeberin aufgelöst. Im Zeitraum römisch 40 wurden von der mitbeteiligten Partei 46 bis 48 Arbeiter gekündigt. Zusätzlich wurden römisch 40 Arbeitsverhältnisse von Arbeitern einvernehmlich auf Initiative der Arbeitgeberin aufgelöst.

Im XXXX wurden seitens der mitbeteiligten Partei Anzeigen an das AMS gemäß § 45a AMFG erstattet. Im römisch 40 wurden seitens der mitbeteiligten Partei Anzeigen an das AMS gemäß Paragraph 45 a, AMFG erstattet.

Im XXXX betrug die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeiter zwischen XXXX und XXXX . Im römisch 40 betrug die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeiter zwischen römisch 40 und römisch 40 .

Ausgehend von XXXX Arbeitern und XXXX Kündigungen waren rund XXXX der Arbeiterschaft betroffen. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der fünf einvernehmlichen Auflösungen auf Initiative der Arbeitgeberin waren rund XXXX der Arbeiterschaft betroffen. Ausgehend von römisch 40 Arbeitern und römisch 40 Kündigungen waren rund römisch 40 der Arbeiterschaft betroffen. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der fünf einvernehmlichen Auflösungen auf Initiative der Arbeitgeberin waren rund römisch 40 der Arbeiterschaft betroffen.

A m XXXX beantragte der Arbeiterbetriebsrat der XXXX GmbH (Beschwerdeführer). A m römisch 40 beantragte der Arbeiterbetriebsrat der römisch 40 GmbH (Beschwerdeführer).

Mit Bescheid des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht vom XXXX wurde dieser Antrag wegen sachlicher Unzuständigkeit der Schlichtungsstelle zurückgewiesen. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Mit Bescheid des Landesgerichtes für

Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht vom römisch 40 wurde dieser Antrag wegen sachlicher Unzuständigkeit der Schlichtungsstelle zurückgewiesen. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

2. Beweiswürdigung:

Der Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich zweifelsfrei aus dem zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakt des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen XXXX als Arbeits- und Sozialgericht und des Bundesverwaltungsgerichtes. Der Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich zweifelsfrei aus dem zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakt des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen römisch 40 als Arbeits- und Sozialgericht und des Bundesverwaltungsgerichtes.

Die Feststellungen ergeben sich insbesondere aus dem Antrag des Beschwerdeführers, des Bescheides der belangten Behörde und den Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei sowie der beschwerdeführenden Partei im angefochtenen Verfahren.

Im Zeitpunkt der Bescheiderlassung waren – ausgehend von XXXX Arbeitern – rund XXXX unter Einbeziehung der XXXX einvernehmlichen Auflösungen rund XXXX der Arbeiter betroffen. Im Zeitpunkt der Bescheiderlassung waren – ausgehend von römisch 40 Arbeitern – rund römisch 40 unter Einbeziehung der römisch 40 einvernehmlichen Auflösungen rund römisch 40 der Arbeiter betroffen.

Strittig ist im vorliegenden Fall im Wesentlichen die rechtliche Beurteilung des Sachverhaltes (siehe hierzu die Ausführungen in der rechtlichen Beurteilung).

3. Rechtliche Beurteilung:

Zuständigkeit und Entscheidungsbefugnis des Bundesverwaltungsgerichts:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Mangels materiengesetzlicher Anordnung einer Senatszuständigkeit liegt gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt (§ 1 leg. cit.). Gemäß § 59 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht sind, unberührt. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt (Paragraph eins, leg. cit.). Gemäß Paragraph 59, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht sind, unberührt.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß Art. 131 Abs. 2 B-VG erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes, soweit sich aus Abs. 3 nicht anderes ergibt, über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 in Rechtssachen in den Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden. Sieht ein Gesetz gemäß Art. 130 Abs. 2 Z 2 eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte vor, erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes über Beschwerden in Rechtssachen in den Angelegenheiten des öffentlichen Auftragswesens, die gemäß Art. 14b Abs. 2 Z 1 in Vollziehung Bundessache sind. Sieht ein Gesetz gemäß Art. 130 Abs. 2 Z 3 eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte vor, erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes über Streitigkeiten in dienstrechtlichen Angelegenheiten der öffentlich Bediensteten des Bundes. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes zur Entscheidung im Beschwerdeweg über die bescheidmäßig erfolgte Errichtung und Bestellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle ergibt sich daher unmittelbar aus Art. 131 Abs. 2 B-VG (so auch bereits BVwG vom 23.02.2015, W207 2003401-2). Gemäß Artikel 131, Absatz 2, B-VG erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes, soweit sich aus Absatz 3, nicht anderes ergibt, über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, in Rechtssachen in den Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden. Sieht ein Gesetz gemäß Artikel 130, Absatz 2, Ziffer 2, eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte vor, erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes über Beschwerden in Rechtssachen in den Angelegenheiten des öffentlichen Auftragswesens, die gemäß Artikel 14 b, Absatz 2, Ziffer eins, in Vollziehung Bundessache sind. Sieht ein Gesetz gemäß Artikel 130, Absatz 2, Ziffer 3, eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte vor, erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes über Streitigkeiten in dienstrechtlichen Angelegenheiten der öffentlich Bediensteten des Bundes. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes zur Entscheidung im Beschwerdeweg über die bescheidmäßig erfolgte Errichtung und Bestellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle ergibt sich daher unmittelbar aus Artikel 131, Absatz 2, B-VG (so auch bereits BVwG vom 23.02.2015, W207 2003401-2).

Gemäß § 146 Abs. 2 letzter Satz ArbVG kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Gemäß Paragraph 146, Absatz 2, letzter Satz ArbVG kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

3.1. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebliche Bestimmung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), in der geltenden Fassung lautet:

„Mitwirkung der Dienstgeber

§ 45a. (1) Die Arbeitgeber haben die nach dem Standort des Betriebes zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durch schriftliche Anzeige zu verständigen, wenn sie beabsichtigen, Arbeitsverhältnisse

Paragraph 45 a, (1) Die Arbeitgeber haben die nach dem Standort des Betriebes zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durch schriftliche Anzeige zu verständigen, wenn sie beabsichtigen, Arbeitsverhältnisse

1. von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder

2. von mindestens fünf vH der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder

3. von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten oder

4. von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,

innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufzulösen.

(2) Die Anzeige gemäß Abs. 1 ist mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten. Diese Frist kann durch Kollektivvertrag verlängert werden. Die Verpflichtung zur Anzeige gemäß Abs. 1 besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, wenn die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde. Abs. 1 Z 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison bei Saisonbetrieben zurückzuführen ist. (2) Die Anzeige gemäß Absatz eins, ist mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten. Diese Frist kann durch Kollektivvertrag verlängert werden. Die Verpflichtung zur Anzeige gemäß Absatz

eins, besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, wenn die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde. Absatz eins, Ziffer 4, ist nicht anzuwenden, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison bei Saisonbetrieben zurückzuführen ist.

(3) – (8) ...“

3.2. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), in der geltenden Fassung lauten:

„DIE BETRIEBSVEREINBARUNG

Begriff

§ 29. Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Paragraph 29, Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Wirksamkeitsbeginn

§ 30. (1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen. Paragraph 30, (1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber den für den Betrieb zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung zu übermitteln.

Rechtswirkungen

§ 31. (1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Paragraph 31, (1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

[...]

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden: Paragraph 97, (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des Paragraph 29, können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. bis 3. (...)

4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt; 4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;

5. bis 27. (...)

(2) Kommt in den in Abs. 1 Z 1 bis 6 und 6a bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparte die Schlichtungsstelle. (2) Kommt in den in Absatz eins, Ziffer eins bis 6 und 6 a bezeichneten

Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z 4 nicht anzuwenden.(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Absatz eins, Ziffer 7,, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Absatz eins, Ziffer 4, nicht anzuwenden.

(4) Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen gemäß Abs. 1 Z 18a oder 18b ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.(4) Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen gemäß Absatz eins, Ziffer 18 a, oder 18b ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 109. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondereParagraph 109, (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

1a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst,1a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach Paragraph 45 a, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst,

2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;

5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;

6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;

7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(1a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen(1a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Absatz eins, Ziffer eins a, hat die Information nach Absatz eins, erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,

2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,

3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,

4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,

5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den

Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen. Die Information nach Ziffer eins bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Die Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem herrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des Paragraph 92, Absatz 2, kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(2) Der Betriebsrat kann Vorschläge aus Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen. (2) Der Betriebsrat kann Vorschläge aus Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Absatz eins, erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind. (3) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Absatz eins, Ziffer eins bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet – insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt – auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Absatz eins,) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Arbeitnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

Schlichtungsstelle

Errichtung und Zusammensetzung

§ 144. (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich Betriebe umfaßt, die in zwei oder mehreren Sprengeln liegen, ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes zu richten. Paragraph 144, (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes, in dessen Sprengel der Betrieb liegt, zu errichten. Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich Betriebe umfaßt, die in zwei oder mehreren Sprengeln liegen, ist der Sitz des Unternehmens, dem die Betriebe angehören, maßgebend. Durch Vereinbarung der Streitteile kann die

Schlichtungsstelle am Sitz eines anderen mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befaßten Gerichtshofes errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes zu richten.

(2) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Präsidenten des Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten des Gerichtshofes zu bestellen. Die Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die bei dem Gerichtshof mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befaßt sind. Sie bedarf der Zustimmung des zu Bestellenden. (2) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Präsidenten des Gerichtshofes auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Absatz eins,) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Präsidenten des Gerichtshofes zu bestellen. Die Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichter zu erfolgen, die bei dem Gerichtshof mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befaßt sind. Sie bedarf der Zustimmung des zu Bestellenden.

(2a) Der Vorsitzende und die Beisitzer der Schlichtungsstelle sind weisungsfrei. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann die Mitglieder der Schlichtungsstelle jederzeit aus wichtigem Grund abberufen. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Schlichtungsstelle zu unterrichten.

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Präsident des in Betracht kommenden Gerichtshofes sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen. (3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Absatz eins,) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Präsident des in Betracht kommenden Gerichtshofes sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen.

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes mitzuteilen, der den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen hat.

Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

§ 159. In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.“ Paragraph 159, In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.“

3.3. In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen. (Trenner in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht⁷ (2020) zu § 159 ArbVG Rz 2) 3.3. In allen Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen. (Trenner in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht⁷ (2020) zu Paragraph 159, ArbVG Rz 2)

Schlichtungsstellen werden als Kollegialorgane (mit einem Vorsitzenden und vier Beisitzern) zur Entscheidung im Anlassfall (konkrete Streitigkeit) errichtet (§ 144 Abs. 2). Das Verfahren vor der SchliSt ist in zwei Blöcke getrennt, nämlich zum einen in das Errichtungsverfahren und zum anderen in das die (konkrete) Streitigkeit erledigende Verfahren vor der Schlichtungsstelle (Wolf in Köck/Sonntag (Hrsg), ASGG - Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (2020) zu § 144 ArbVG, Rz 1 und 4). Schlichtungsstellen werden als Kollegialorgane (mit einem Vorsitzenden und vier Beisitzern) zur Entscheidung im Anlassfall (konkrete Streitigkeit) errichtet (Paragraph 144, Absatz 2.). Das Verfahren vor der SchliSt ist in zwei Blöcke getrennt, nämlich zum einen in das Errichtungsverfahren und zum anderen in das die (konkrete) Streitigkeit erledigende Verfahren vor der Schlichtungsstelle (Wolf in Köck/Sonntag (Hrsg), ASGG - Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (2020) zu Paragraph 144, ArbVG, Rz 1 und 4).

Die SchliSt sind im Rahmen der Justizverwaltung am Sitz des ASG des Betriebsortes durch den jeweiligen Präsidenten zu errichten. Der Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die SchliSt ist daher an diesen zu richten (VfSlg 13.092/1992; vgl Mayer, Kommentar zu

VwGH 27.6.1978, 769, 770/78, ZAS 1979, 154 f). Wenngleich damit eine auch beabsichtigte gewisse Nähe zu den ASG verbunden ist, stehen die SchliSt damit in keiner (rechtlichen) Verbindung zur Gerichtsbarkeit. In formaler Hinsicht erfolgt die Errichtung (und die Bestellung des Vorsitzenden und der Beisitzer) mittels Bescheids (Wolf in Köck/Sonntag (Hrsg), ASGG - Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (2020) zu § 144 ArbVG, Rz 5). Die SchliSt sind im Rahmen der Justizverwaltung am Sitz des ASG des Betriebsortes durch den jeweiligen Präsidenten zu errichten. Der Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die SchliSt ist daher an diesen zu richten (VfSlg 13.092 aus 1992; vergleiche Mayer, Kommentar zu , VwGH 27.6.1978, 769, 770/78, ZAS 1979, 154 f). Wenngleich damit eine auch beabsichtigte gewisse Nähe zu den ASG verbunden ist, stehen die SchliSt damit in keiner (rechtlichen) Verbindung zur Gerichtsbarkeit. In formaler Hinsicht erfolgt die Errichtung (und die Bestellung des Vorsitzenden und der Beisitzer) mittels Bescheids (Wolf in Köck/Sonntag (Hrsg), ASGG - Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (2020) zu Paragraph 144, ArbVG, Rz 5).

Die Schlichtungsstelle ist nur für jene Angelegenheiten in den Regelungsstreitigkeiten zu errichten, in denen das Gesetz eine Entscheidung der Schlichtungsstelle vorsieht. Es sind dies BV mit notwendig erzwingbarer Zustimmung (§ 96a) und erzwingbare BV (§ 94 Abs 6, § 95 Abs. 1, § 97 Abs. 1 Z 1 bis 6a, § 109 Abs. 3; vgl Rz 32 zu § 94; Rz 11 zu § 95; Rz 36 ff zu § 96a; Rz 13 zu § 97; Rz 74 ff zu § 109) (Trenner in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler, zu § 144 ArbVG, Rz 10). Die Schlichtungsstelle ist nur für jene Angelegenheiten in den Regelungsstreitigkeiten zu errichten, in denen das Gesetz eine Entscheidung der Schlichtungsstelle vorsieht. Es sind dies BV mit notwendig erzwingbarer Zustimmung (Paragraph 96 a,) und erzwingbare BV (Paragraph 94, Absatz 6,, Paragraph 95, Absatz eins,, Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 a, Paragraph 109, Absatz 3; vergleiche Rz 32 zu Paragraph 94; Rz 11 zu Paragraph 95; Rz 36 ff zu Paragraph 96 a; Rz 13 zu Paragraph 97; Rz 74 ff zu Paragraph 109,) (Trenner in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler, zu Paragraph 144, ArbVG, Rz 10).

Die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstellen ergibt sich daher aus der taxativen Aufzählung der Angelegenheiten in den materiellrechtlichen Normen vor allem des ArbVG, soweit gegenständlich relevant insbesondere aus § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG. Die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstellen ergibt sich daher aus der taxativen Aufzählung der Angelegenheiten in den materiellrechtlichen Normen vor allem des ArbVG, soweit gegenständlich relevant insbesondere aus § 97 Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG.

Handelt es sich um eine Angelegenheit, die der Behandlung durch die Schlichtungsstelle nicht zugewiesen ist, so hat der Präsident des angerufenen ASG den Antrag zurückzuweisen. Selbst wenn eine Schlichtungsstelle errichtet wurde, diese sodann aber feststellt, dass ihr die beantragte Regelungsstreitigkeit aufgrund der vorliegenden Gesetze nicht zur Entscheidung zugewiesen ist, kann die Schlichtungsstelle auch nach der Errichtung die Unzuständigkeit wahrnehmen (Trenner in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler, zu § 144 ArbVG, Rz 11 mwN). Handelt es sich um eine Angelegenheit, die der Behandlung durch die Schlichtungsstelle nicht zugewiesen ist, so hat der Präsident des angerufenen ASG den Antrag zurückzuweisen. Selbst wenn eine Schlichtungsstelle errichtet wurde, diese sodann aber feststellt, dass ihr die beantragte Regelungsstreitigkeit aufgrund der vorliegenden Gesetze nicht zur Entscheidung zugewiesen ist, kann die Schlichtungsstelle auch nach der Errichtung die Unzuständigkeit wahrnehmen (Trenner in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler, zu Paragraph 144, ArbVG, Rz 11 mwN).

Im Errichtungsverfahren ist lediglich zu prüfen, ob die Voraussetzungen zur Errichtung einer Schlichtungsstelle vorliegen. Eine Vorprüfung ist jedoch nicht vorzunehmen (VwGH 12.09.2012, 2011/08/0349).

3.4. Gemäß § 29 ArbVG sind Betriebsvereinbarungen schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. 3.4. Gemäß Paragraph 29, ArbVG sind Betriebsvereinbarungen schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

§ 97 regelt grds zwei Arten von Betriebsvereinbarungen: zum einen sogenannte „erzwingbare“ Betriebsvereinbarungen gemäß den Z 1 bis 6a, zum anderen „fakultative“ BV gemäß den Z 7 bis 26. Dazu kommen noch die Mitbestimmungstatbestände des § 96 und § 96a, die ebenfalls jeweils den Abschluss einer Betriebsvereinbarung voraussetzen. Dh, dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates durch Betriebsvereinbarungen nach den einzelnen Sachgebieten graduell abgestuft sind. Sie reichen von einem absoluten Vetorecht des Betriebsrates bis zur Schaffung einer bloßen Verhandlungsmöglichkeit (Felten/Preis in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler (Hrsg), zu § 97 ArbVG, Rz 10). Paragraph 97, regelt grds zwei Arten von Betriebsvereinbarungen: zum einen sogenannte „erzwingbare“ Betriebsvereinbarungen gemäß den Ziffer eins bis 6 a, zum anderen „fakultative“ BV gemäß den Ziffer 7 bis 26, Dazu kommen noch die Mitbestimmungstatbestände des Paragraph 96 und Paragraph 96 a,, die ebenfalls jeweils den Abschluss einer Betriebsvereinbarung voraussetzen. Dh, dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates durch Betriebsvereinbarungen nach den einzelnen Sachgebieten graduell abgestuft sind. Sie reichen von einem absoluten Vetorecht des Betriebsrates bis zur Schaffung einer bloßen Verhandlungsmöglichkeit (Felten/Preis in Arbeitsverfassungsrecht, Gahleitner/Mosler (Hrsg), zu Paragraph 97, ArbVG, Rz 10).

§ 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG ermöglicht es, durch Betriebsvereinbarungen Maßnahmen zu treffen, mit denen wesentliche Nachteile einer „Betriebsänderung“ für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft verhindert, beseitigt oder gemildert werden können. Derartige erzwingbare Betriebsvereinbarungen werden in der Praxis auch „Sozialpläne“ genannt. Sie dienen dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen und verfolgen das Ziel, dem Arbeitnehmer bisher zugestandene Rechtspositionen so lange wie möglich zu erhalten bzw. deren Verlust auszugleichen (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht⁶ (2020) zu § 97 ArbVG, Rz 65). Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG ermöglicht es, durch Betriebsvereinbarungen Maßnahmen zu treffen, mit denen wesentliche Nachteile einer „Betriebsänderung“ für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft verhindert, beseitigt oder gemildert werden können. Derartige erzwingbare Betriebsvereinbarungen werden in der Praxis auch „Sozialpläne“ genannt. Sie dienen dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen und verfolgen das Ziel, dem Arbeitnehmer bisher zugestandene Rechtspositionen so lange wie möglich zu erhalten bzw. deren Verlust auszugleichen (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht⁶ (2020) zu Paragraph 97, ArbVG, Rz 65).

§ 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG verweist auf den Begriff der „Betriebsänderung“ gemäß § 109 Abs. 1 ArbVG; allerdings nur auf Betriebsänderungen iSd Z 1 bis 6. § 109 Abs. 3 wiederum hält fest, dass Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung einer Betriebsänderung durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Damit ist eine Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG gemeint. Es besteht somit ein ursächlicher Zusammenhang zwischen § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG und § 109 ArbVG. Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG verweist auf den Begriff der „Betriebsänderung“ gemäß Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG; allerdings nur auf Betriebsänderungen iSd Ziffer eins bis 6, Paragraph 109, Absatz 3, wiederum hält fest, dass Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung einer Betriebsänderung durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Damit ist eine Betriebsvereinbarung iSd Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG gemeint. Es besteht somit ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG und Paragraph 109, ArbVG.

Im vorliegenden Fall sind daher die Voraussetzungen eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG inhaltlich zu prüfen. Im vorliegenden Fall sind daher die Voraussetzungen eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG inhaltlich zu prüfen.

Folgende Voraussetzungen müssen für die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes gegeben sein:

1. „Es muss ein Betrieb (§ 34) vorliegen, in dem dauernd mindestens 20 AN beschäftigt sind (vgl § 97 Abs 3 und § 109 Abs 3);1. „Es muss ein Betrieb (Paragraph 34,) vorliegen, in dem dauernd mindestens 20 AN beschäftigt sind vergleiche Paragraph 97, Absatz 3 und Paragraph 109, Absatz 3,);
2. dieser Betrieb muss einer Betriebsänderung iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 unterliegen2. dieser Betrieb muss einer Betriebsänderung iSd Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 unterliegen;
3. diese Betriebsänderung muss wesentliche Nachteile zur Folge haben, und
4. diese wesentlichen Nachteile müssen alle AN im Betrieb oder einen erheblichen Teil der Belegschaft treffen.

Alle diese Voraussetzungen müssen kumulativ – dh allesamt – vorliegen“ (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 97 ArbVG Rz 68).Alle diese Voraussetzungen müssen kumulativ – dh allesamt – vorliegen“ (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 97, ArbVG Rz 68).

3.4.1. Zu 1. „Es muss ein Betrieb (§ 34) vorliegen, in dem dauernd mindestens 20 AN beschäftigt sind“3.4.1. Zu 1. „Es muss ein Betrieb (Paragraph 34,) vorliegen, in dem dauernd mindestens 20 AN beschäftigt sind“:

§ 109 Abs. 3 verlangt eine bestimmte Mindestgröße eines Betriebes. Nur in Betrieben, in denen mindestens 20 AN dauernd beschäftigt sind, können Sozialpläne abgeschlossen werden (vgl. Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht (2020) zu § 97 ArbVG Rz 69).Paragraph 109, Absatz 3, verlangt eine bestimmte Mindestgröße eines Betriebes. Nur in Betrieben, in denen mindestens 20 AN dauernd beschäftigt sind, können Sozialpläne abgeschlossen werden vergleiche Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht (2020) zu Paragraph 97, ArbVG Rz 69).

Im gegenständlichen Fall steht fest, dass im Betrieb der mitbeteiligten Partei mit XXXX insgesamt XXXX Arbeitnehmer und mit XXXX insgesamt XXXX Arbeitnehmer beschäftigt waren. Davon waren per XXXX Angestellte, XXXX Arbeiter und XXXX Lehrlinge, per XXXX Angestellte, XXXX Arbeiter und XXXX Lehrlinge beschäftigt. Auch im weiteren Verlauf des Jahres lag die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer deutlich über der Schwelle des § 109 Abs. 3 ArbVG. Damit waren im Betrieb der mitbeteiligten Partei dauernd weit mehr als XXXX Arbeitnehmer beschäftigt.Im gegenständlichen Fall steht fest, dass im Betrieb der mitbeteiligten Partei mit römisch 40 insgesamt römisch 40 Arbeitnehmer und mit römisch 40 insgesamt römisch 40 Arbeitnehmer beschäftigt waren. Davon waren per römisch 40 Angestellte, römisch 40 Arbeiter und römisch 40 Lehrlinge, per römisch 40 Angestellte, römisch 40 Arbeiter und römisch 40 Lehrlinge beschäftigt. Auch im weiteren Verlauf des Jahres lag die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer deutlich über der Schwelle des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG. Damit waren im Betrieb der mitbeteiligten Partei dauernd weit mehr als römisch 40 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Voraussetzung des § 109 Abs. 3 ArbVG ist daher erfüllt.Die Voraussetzung des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG ist daher erfüllt.

3.4.2. Zu 2. „dieser Betrieb muss einer Betriebsänderung iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 unterliegen“3.4.2. Zu 2. „dieser Betrieb muss einer Betriebsänderung iSd Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 unterliegen“:

Das sind die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen (Z 1), die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst (Z 1a), die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen (Z 2), der Zusammenschluss mit anderen Betrieben (Z 3), Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation (Z 4), die Einführung neuer Arbeitsmethoden (Z 5) und die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung (Z 6).Das sind die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen (Ziffer eins,), die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach Paragraph 45 a, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst (Ziffer eins a,), die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen (Ziffer 2,), der Zusammenschluss mit anderen Betrieben (Ziffer 3,), Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation (Ziffer 4,), die Einführung neuer Arbeitsmethoden (Ziffer 5,) und die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung (Ziffer 6,).

Im gegenständlichen Fall ist von einer Betriebsänderung im Sinne des§ 109 Abs. 1 ArbVG auszugehen. Nach den Feststellungen wurden im Betrieb der mitbeteiligten Partei wesentliche Teile der Produktion von XXXX verlagert. So

wurde insbesondere die Produktion von Teilen für den XXXX sowie für den XXXX nach XXXX verlagert; der bisher in XXXX situierte Rohrbogen des XXXX wurde gemeinsam mit der Maschine nach XXXX verlagert. Ebenso wurde die Blende des XXXX verlagert. Weiters wurden Teile für die Produktion des XXXX, die Teile für den XXXX, das Hitzeschutzblech für XXXX sowie zwei Blendenprojekte für XXXX verlagert. Auch die Produktion der Teile für den XXXX wurde nach XXXX verlagert; darüber hinaus sollten auch die einfachen Anlagen von XXXX verlagert werden. Im gegenständlichen Fall ist von einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, ArbVG auszugehen. Nach den Feststellungen wurden im Betrieb der mitbeteiligten Partei wesentliche Teile der Produktion von römisch 40 verlagert. So wurde insbesondere die Produktion von Teilen für den römisch 40 sowie für den römisch 40 nach römisch 40 verlagert; der bisher in römisch 40 situierte Rohrbogen des römisch 40 wurde gemeinsam mit der Maschine nach römisch 40 verlagert. Ebenso wurde die Blende des römisch 40 verlagert. Weiters wurden Teile für die Produktion des römisch 40, die Teile für den römisch 40, das Hitzeschutzblech für römisch 40 sowie zwei Blendenprojekte für römisch 40 verlagert. Auch die Produktion der Teile für den römisch 40 wurde nach römisch 40 verlagert; darüber hinaus sollten auch die einfachen Anlagen von römisch 40 verlagert werden.

Damit liegt jedenfalls eine Einschränkung von Betriebsteilen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 ArbVG bzw. eine Verlegung von Betriebsteilen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 2 ArbVG vor. Damit liegt jedenfalls eine Einschränkung von Betriebsteilen im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins, ArbVG bzw. eine Verlegung von Betriebsteilen im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer 2, ArbVG vor.

Ob darüber hinaus auch der Tatbestand des § 109 Abs. 1 Z 1a ArbVG verwirklicht wurde, kann im gegenständlichen Fall dahingestellt bleiben. Zwar wurden seitens der mitbeteiligten Partei Anzeigen gemäß § 45a AMFG an das AMS XXXX erstattet. Die mitbeteiligte Partei brachte jedoch vor, diese Anzeigen seien lediglich vorsorglich erfolgt und eine gesetzliche Meldepflicht habe mangels Erreichens der maßgeblichen Schwellenwerte innerhalb des 30-Tage-Zeitraums tatsächlich nicht bestanden. Einer abschließenden Klärung dieser Frage bedarf es fallbezogen jedoch nicht, weil bereits die festgestellte Verlagerung wesentlicher Teile der Produktion die Annahme einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 und Z 2 ArbVG trägt. Ob darüber hinaus auch der Tatbestand des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins a, ArbVG verwirklicht wurde, kann im gegenständlichen Fall dahingestellt bleiben. Zwar wurden seitens der mitbeteiligten Partei Anzeigen gemäß Paragraph 45 a, AMFG an das AMS römisch 40 erstattet. Die mitbeteiligte Partei brachte jedoch vor, diese Anzeigen seien lediglich vorsorglich erfolgt und eine gesetzliche Meldepflicht habe mangels Erreichens der maßgeblichen Schwellenwerte innerhalb des 30-Tage-Zeitraums tatsächlich nicht bestanden. Einer abschließenden Klärung dieser Frage bedarf es fallbezogen jedoch nicht, weil bereits die festgestellte Verlagerung wesentlicher Teile der Produktion die Annahme einer Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins und Ziffer 2, ArbVG trägt.

3.4.3. Zu 3. „diese Betriebsänderung muss wesentliche Nachteile zur Folge haben“:

Unter anderem können eine Reduzierung des Entgelts, aber auch eine Verlängerung des Arbeitsweges oder der Verlust des Arbeitsplatzes wesentliche Nachteile sein. Die Nachteile können daher sowohl materieller wie auch immaterieller Natur sein (vgl. Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht (2020) zu § 109 ArbVG Rz 55). Unter anderem können eine Reduzierung des Entgelts, aber auch eine Verlängerung des Arbeitsweges oder der Verlust des Arbeitsplatzes wesentliche Nachteile sein. Die Nachteile können daher sowohl materieller wie auch immaterieller Natur sein vergleiche Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht (2020) zu Paragraph 109, ArbVG Rz 55).

Nicht jeder noch so geringfügige Nachteil berechtigt somit zum Abschluss eines Sozialplanes. Er muss vielmehr eine gewisse Erheblichkeit aufweisen (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 97 ArbVG Rz 71). Nicht jeder noch so geringfügige Nachteil berechtigt somit zum Abschluss eines Sozialplanes. Er muss vielmehr eine gewisse Erheblichkeit aufweisen (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 97, ArbVG Rz 71).

Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass die festgestellte Betriebsänderung wesentliche Nachteile zur Folge hatte. Durch die im Zusammenhang mit der Betriebsänderung ausgesprochenen Kündigungen verloren betroffene Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz. Bereits der Verlust des Arbeitsplatzes stellt einen wesentlichen Nachteil dar. Die Voraussetzung des § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG, wonach die Betriebsänderung wesentliche Nachteile zur Folge haben muss, ist daher erfüllt. Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass die festgestellte Betriebsänderung wesentliche

Nachteile zur Folge hatte. Durch die im Zusammenhang mit der Betriebsänderung ausgesprochenen Kündigungen verloren betroffene Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz. Bereits der Verlust des Arbeitsplatzes stellt einen wesentlichen Nachteil dar. Die Voraussetzung des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG, wonach die Betriebsänderung wesentliche Nachteile zur Folge haben muss, ist daher erfüllt.

3.4.4. Zu 4: „diese wesentlichen Nachteile müssen alle AN im Betrieb oder einen erheblichen Teil der Belegschaft treffen“:

Windisch-Graetz hält zum „erheblichen Teil der Belegschaft“ fest, dass die überwiegende Auffassung dahingeht, dass auch eine Betroffenheit von weniger als 50 Prozent der Belegschaft ausreichend ist. Nach Ansicht von Windisch-Graetz darf nicht übersehen werden, dass Sozialpläne erzwingbar und nicht ausschließlich Sache der Betriebsparteien sind. Wenn dem AG durch die Schlichtungsstelle ein Sozialplan auferlegt werden kann, sind die Voraussetzungen strenger zu beurteilen als dies eventuell bei einer fakultativen BV der Fall wäre. Davon, dass ein „erheblicher“ Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen ist, kann man wohl nicht schon sprechen, sobald die Maßnahme ihren individuellen Charakter verloren hat. Im Einzelfall wird man nicht darum herumkommen, einen Prozentsatz festzulegen, der den erheblichen Teil der betroffenen Belegschaft definiert (Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 109 ArbVG Rz 31 (Stand 1.1.2018, rdb.at)). Windisch-Graetz hält zum „erheblichen Teil der Belegschaft“ fest, dass die überwiegende Auffassung dahingeht, dass auch eine Betroffenheit von weniger als 50 Prozent der Belegschaft ausreichend ist. Nach Ansicht von Windisch-Graetz darf nicht übersehen werden, dass Sozialpläne erzwingbar und nicht ausschließlich Sache der Betriebsparteien sind. Wenn dem AG durch die Schlichtungsstelle ein Sozialplan auferlegt werden kann, sind die Voraussetzungen strenger zu beurteilen als dies eventuell bei einer fakultativen BV der Fall wäre. Davon, dass ein „erheblicher“ Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen ist, kann man wohl nicht schon sprechen, sobald die Maßnahme ihren individuellen Charakter verloren hat. Im Einzelfall wird man nicht darum herumkommen, einen Prozentsatz festzulegen, der den erheblichen Teil der betroffenen Belegschaft definiert (Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 Paragraph 109, ArbVG Rz 31 (Stand 1.1.2018, rdb.at)).

Vom VwGH wurden acht Prozent der Belegschaft noch nicht als erheblicher Teil qualifiziert (vgl. VwGH 15.10.1986, 85/01/0297). Vom VwGH wurden acht Prozent der Belegschaft noch nicht als erheblicher Teil qualifiziert vergleiche VwGH 15.10.1986, 85/01/0297).

Die Schlichtungsstellen hielten für nicht ausreichend erheblich: 6,6 Prozent, 8 Prozent und vier von 19 AN. Ein erheblicher Teil der Belegschaft wurde hingegen bei 50 Prozent, 75 von 177 AN, 120 von 660 AN und bei 16 von 70 AN bejaht, wobei der letzte Wert aber gegen die von den meisten Autoren geforderte 30%-Untergrenze verstoßen würde (vgl. Burger-Ehrnhofer; Drs; Eichinger; Födermayr; Jabornegg; Mayr; Reiner in Jabornegg/Resch, ArbVG § 97 Rz 188 (Stand 1.3.2016, rdb.at) mwN). Die Schlichtungsstellen hielten für nicht ausreichend erheblich: 6,6 Prozent, 8 Prozent und vier von 19 AN. Ein erheblicher Teil der Belegschaft wurde hingegen bei 50 Prozent, 75 von 177 AN, 120 von 660 AN und bei 16 von 70 AN bejaht, wobei der letzte Wert aber gegen die von den meisten Autoren geforderte 30%-Untergrenze verstoßen würde vergleiche Burger-Ehrnhofer; Drs; Eichinger; Födermayr; Jabornegg; Mayr; Reiner in Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 97, Rz 188 (Stand 1.3.2016, rdb.at) mwN).

Nach den Feststellungen waren im XXXX insgesamt zwischen XXXX Arbeiter im Betrieb beschäftigt. Von diesen wurden bis XXXX zwischen XXXX Arbeiter gekündigt. Zusätzlich wurden fünf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern einvernehmlich über Initiative der Arbeitgeberin aufgelöst. Selbst bei Heranziehung der für den Beschwerdeführer günstigsten Berechnungsweise, nämlich ausgehend von der niedrigsten Gesamtzahl an Arbeitern und der höchsten Zahl an Beendigungen, ergibt sich damit lediglich eine Betroffenheit von rund XXXX der Arbeiterschaft; ohne Einbeziehung der einvernehmlichen Auflösungen liegt diese bei rund XXXX. Nach den Feststellungen waren im römisch 40 insgesamt zwischen römisch 40 Arbeiter im Betrieb beschäftigt. Von diesen wurden bis römisch 40 zwischen römisch 40 Arbeiter gekündigt. Zusätzlich wurden fünf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern einvernehmlich über Initiative der Arbeitgeberin aufgelöst. Selbst bei Heranziehung der für den Beschwerdeführer günstigsten Berechnungsweise, nämlich ausgehend von der niedrigsten Gesamtzahl an Arbeitern und der höchsten Zahl an Beendigungen, ergibt sich damit lediglich eine Betroffenheit von rund römisch 40 der Arbeiterschaft; ohne Einbeziehung der einvernehmlichen Auflösungen liegt diese bei rund römisch 40.

Eine derartige Betroffenheit reicht nicht aus, um von einem erheblichen Teil der Belegschaft im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG zu sprechen. Zwar besteht keine starre mathematische Grenze; die Frage der Erheblichkeit ist vielmehr nach

den Umständen des Einzelfalls wertend zu beurteilen. Dass jedoch bloß knapp XXXX der betroffenen Arbeiterschaft erfasst ist, genügt nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht. Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits XXXX der Belegschaft noch nicht als erheblichen Teil qualifiziert. Eine derartige Betroffenheit reicht nicht aus, um von einem erheblichen Teil der Belegschaft im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG zu sprechen. Zwar besteht keine starre mathematische Grenze; die Frage der Erheblichkeit ist vielmehr nach den Umständen des Einzelfalls wertend zu beurteilen. Dass jedoch bloß knapp römisch 40 der betroffenen Arbeiterschaft erfasst ist, genügt nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht. Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits römisch 40 der Belegschaft noch nicht als erheblichen Teil qualifiziert.

Daran vermag auch das Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern, wonach im Jahr XXXX weitere Kündigungen erfolgt seien und dadurch mittlerweile rund 30 % bzw. später sogar ein noch höherer Anteil der Arbeiterschaft betroffen sei. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides ist auf den im Zeitpunkt der Entscheidung der belangten Behörde maßgeblichen Sachverhalt abzustellen. Der angefochtene Bescheid erging am XXXX. Spätere Entwicklungen, insbesondere weitere im Jahr XXXX ausgesprochene Kündigungen oder behauptete zusätzliche Betroffenheiten, konnten daher die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für den bereits anhängigen Antrag nicht nachträglich begründen. Sollte sich erst aufgrund späterer Maßnahmen ein anderes Ausmaß der Betroffenheit ergeben haben, wäre dies nicht im gegenständlichen Beschwerdeverfahren, sondern allenfalls im Rahmen eines neuen Antrages zu berücksichtigen. Daran vermag auch das Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern, wonach im Jahr römisch 40 weitere Kündigungen erfolgt seien und dadurch mittlerweile rund 30 % bzw. später sogar ein noch höherer Anteil der Arbeiterschaft betroffen sei. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides ist auf den im Zeitpunkt der Entscheidung der belangten Behörde maßgeblichen Sachverhalt abzustellen. Der angefochtene Bescheid erging am römisch 40. Spätere Entwicklungen, insbesondere weitere im Jahr römisch 40 ausgesprochene Kündigungen oder behauptete zusätzliche Betroffenheiten, konnten daher die sachliche Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für den bereits anhängigen Antrag nicht nachträglich begründen. Sollte sich erst aufgrund späterer Maßnahmen ein anderes Ausmaß der Betroffenheit ergeben haben, wäre dies nicht im gegenständlichen Beschwerdeverfahren, sondern allenfalls im Rahmen eines neuen Antrages zu berücksichtigen.

Soweit der Beschwerdeführer darüber hinaus vorbringt, auch Leiharbeiter sowie die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer seien in die Beurteilung einzubeziehen, vermag dies fallbezogen ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis zu führen. Maßgeblich ist, ob die im Zeitpunkt der Bescheiderlassung feststehende Betriebsänderung bereits wesentliche Nachteile für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft bewirkte. Eine erst auf zukünftige Entwicklungen gestützte oder nur allgemein behauptete weitere Betroffenheit reicht dafür nicht aus.

Da somit die wesentlichen Nachteile der festgestellten Betriebsänderung weder alle Arbeitnehmer im Betrieb noch einen erheblichen Teil der Belegschaft trafen, lag die Voraussetzung des § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG nicht vor. Die Schlichtungsstelle war daher zur Entscheidung über den beantragten Sozialplan sachlich nicht zuständig. Die belangte Behörde hat den Antrag somit zu Recht wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen. Da somit die wesentlichen Nachteile der festgestellten Betriebsänderung weder alle Arbeitnehmer im Betrieb noch einen erheblichen Teil der Belegschaft trafen, lag die Voraussetzung des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG nicht vor. Die Schlichtungsstelle war daher zur Entscheidung über den beantragten Sozialplan sachlich nicht zuständig. Die belangte Behörde hat den Antrag somit zu Recht wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

3.5. Zum Entfall einer mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß Abs. 3 leg. cit. hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Absatz 3, leg. cit.

hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, kann das Verwaltungsgericht gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen. Soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, kann das Verwaltungsgericht gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Änderung maßgeblicher Umstände Arbeitnehmer Betriebsvereinbarung Erheblichkeitsschwelle Kündigung Nachteil
Schlichtungsstelle Schwellenwert Unzuständigkeit Voraussetzungen Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W121.2307494.1.00

Im RIS seit

07.07.2026

Zuletzt aktualisiert am

07.07.2026

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at