

TE Bvwg Erkenntnis 2023/8/31 W121 2182634-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 31.08.2023

Entscheidungsdatum

31.08.2023

Norm

ArbVG §109

ArbVG §33

ArbVG §34

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 § 33 heute
2. ArbVG § 33 gültig ab 01.01.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2003
3. ArbVG § 33 gültig von 01.07.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 360/1975
1. ArbVG § 34 heute
2. ArbVG § 34 gültig ab 01.01.1987 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 2182634-1/47E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Erika ENZLBERGER-HEIS als Einzelrichterin über die Beschwerde des Betriebsrates des (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit nach § 58a Abs. 1 Patentgesetz 1970 vor der Novelle BGBl. I Nr. 71/2016 geführten) Betriebs des XXXX, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden XXXX, dieser vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin Riedl, Franz-Josefs-Kai 5, 1010 Wien, gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht XXXX vom XXXX, Zl. XXXX, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Erika ENZLBERGER-HEIS als Einzelrichterin über die Beschwerde des Betriebsrates des (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit nach Paragraph 58 a, Absatz eins, Patentgesetz 1970 vor der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016, geführten) Betriebs des römisch 40, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden römisch 40, dieser vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin Riedl, Franz-Josefs-Kai 5, 1010 Wien, gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht römisch 40 vom römisch 40, Zl. römisch 40, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

„

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Schriftsatz vom XXXX (eingelangt am selben Tag) beantragte der beschwerdeführende XXXX des XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführer) bei der Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichtes XXXX die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG. Der Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen vor, Antragsgegnerin sei das XXXX (kurz: XXXX) im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit. Diese Teilrechtsfähigkeit gehe gemäß § 180c Abs. 1 Patentgesetz 1970 (PatG) in der Fassung BGBl. I Nr. 71/2016 mit Ablauf des 31.05.2017 verloren. Es erfolge somit eine Betriebsstillegung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 ArbVG – bezogen auf den teilrechtsfähigen Bereich des XXXX. § 176c Abs. 1 PatG räume den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis zum XXXX im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit stünden, zwar das Recht ein, in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund zu wechseln. Damit sei aber eine Geltung des Dienst- und Besoldungsrechts für Vertragsbedienstete des Bundes verbunden. Wegen der Anwendung der Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) seien damit für XXXX Beschäftigte erhebliche Einkommensverluste zwischen XXXX und XXXX Prozent verbunden. Eine Einigung über einen Sozialplan nach § 109 Abs. 3 ArbVG habe nicht erzielt werden können. Gleichzeitig stellte der Beschwerdeführer den Sachantrag, die Schlichtungsstelle möge eine entsprechende Betriebsvereinbarung erlassen, in der eine Ergänzungszulage für die betroffenen Arbeitnehmer festzusetzen sei. Mit Schriftsatz vom römisch 40 (eingelangt am selben Tag) beantragte der beschwerdeführende römisch 40 des römisch 40 (im Folgenden: Beschwerdeführer) bei der Präsidentin des Arbeits-

und Sozialgerichtes römisch 40 die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß Paragraph 144, ArbVG. Der Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen vor, Antragsgegnerin sei das römisch 40 (kurz: römisch 40) im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit. Diese Teilrechtsfähigkeit gehe gemäß Paragraph 180 c, Absatz eins, Patentgesetz 1970 (PatG) in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016, mit Ablauf des 31.05.2017 verloren. Es erfolge somit eine Betriebsstillegung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins, ArbVG – bezogen auf den teilrechtsfähigen Bereich des römisch 40. Paragraph 176 c, Absatz eins, PatG räume den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis zum römisch 40 im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit stünden, zwar das Recht ein, in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund zu wechseln. Damit sei aber eine Geltung des Dienst- und Besoldungsrechts für Vertragsbedienstete des Bundes verbunden. Wegen der Anwendung der Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) seien damit für römisch 40 Beschäftigte erhebliche Einkommensverluste zwischen römisch 40 und römisch 40 Prozent verbunden. Eine Einigung über einen Sozialplan nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG habe nicht erzielt werden können. Gleichzeitig stellte der Beschwerdeführer den Sachantrag, die Schlichtungsstelle möge eine entsprechende Betriebsvereinbarung erlassen, in der eine Ergänzungszulage für die betroffenen Arbeitnehmer festzusetzen sei.

Das XXXX beantragte, den Antrag auf Errichtung einer Schlichtungsstelle zurückzuweisen. Der vormalig teilrechtsfähige Bereich des XXXX, die sogenannte „XXXX“, sei durch die mit XXXX wirksam gewordene Aufhebung der Teilrechtsfähigkeit wieder in den Hoheitsbereich eingegliedert worden. Da das XXXX seit XXXX nicht mehr teilrechtsfähig sei, könne sich auch ein Antrag auf Errichtung einer Schlichtungsstelle nicht gegen das XXXX (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) richten. Nunmehr würden alle vom XXXX und dem teilrechtsfähigen Bereich des XXXX gemeinsam geführten Tätigkeiten ausschließlich vom XXXX als Bundesbehörde, die dem „Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie“ nachgeordnet sei, geführt. Eine Betriebsvereinbarung könne nicht mehr gegen den rechtlich untergegangenen teilrechtsfähigen Teil des XXXX erzwungen werden. Gemäß § 33 Abs. 2 Z 2 ArbVG würden zudem die Bestimmungen des II. Teiles (Betriebsverfassung) des ArbVG nicht für Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes gelten. Der Betrieb von XXXX und XXXX sei in einheitlicher Weise geführt worden. Durch die gemeinsame Leitung und den gemeinsamen Arbeitszweck sei die XXXX nicht als eigener Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG zu beurteilen. Und selbst, wenn sie als eigenständiger Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG qualifiziert werden würde, lägen die inhaltlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Sozialplanes nicht vor.

Das römisch 40 beantragte, den Antrag auf Errichtung einer Schlichtungsstelle zurückzuweisen. Der vormalig teilrechtsfähige Bereich des römisch 40, die sogenannte „römisch 40“, sei durch die mit römisch 40 wirksam gewordene Aufhebung der Teilrechtsfähigkeit wieder in den Hoheitsbereich eingegliedert worden. Da das römisch 40 seit römisch 40 nicht mehr teilrechtsfähig sei, könne sich auch ein Antrag auf Errichtung einer Schlichtungsstelle nicht gegen das römisch 40 (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) richten. Nunmehr würden alle vom römisch 40 und dem teilrechtsfähigen Bereich des römisch 40 gemeinsam geführten Tätigkeiten ausschließlich vom römisch 40 als Bundesbehörde, die dem „Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie“ nachgeordnet sei, geführt. Eine Betriebsvereinbarung könne nicht mehr gegen den rechtlich untergegangenen teilrechtsfähigen Teil des römisch 40 erzwungen werden. Gemäß Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG würden zudem die Bestimmungen des römisch zwei. Teiles (Betriebsverfassung) des ArbVG nicht für Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes gelten. Der Betrieb von römisch 40 und römisch 40 sei in einheitlicher Weise geführt worden. Durch die gemeinsame Leitung und den gemeinsamen Arbeitszweck sei die römisch 40 nicht als eigener Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG zu beurteilen. Und selbst, wenn sie als eigenständiger Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG qualifiziert werden würde, lägen die inhaltlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Sozialplanes nicht vor.

Mit Bescheid der Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichts XXXX vom XXXX wurde die beantragte Schlichtungsstelle zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung eröffnet und die von den Parteien zuvor namhaftgemachten Personen zum Vorsitzenden bzw. zu den Beisitzern bestellt. Mit Bescheid der Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichts römisch 40 vom römisch 40 wurde die beantragte Schlichtungsstelle zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung eröffnet und die von den Parteien zuvor namhaftgemachten Personen zum Vorsitzenden bzw. zu den Beisitzern bestellt.

In der Replik des Beschwerdeführers vom XXXX wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass das XXXX Rechtsnachfolger des XXXX (im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit) – der sogenannten „XXXX“ – sei. Das XXXX trete von Gesetzes wegen als Partei in diesem Verfahren an die Stelle des bisher teilrechtsfähigen Bereichs. Das XXXX und der teilrechtsfähige Bereich seien nicht seit jeher als einheitlicher Betrieb geführt worden. Die inhaltlichen Voraussetzungen für den

Abschluss eines Sozialplanes lägen vor. Die de facto Stilllegung des ganzen Betriebes bzw. zumindest eine starke Einschränkung habe stattgefunden, weil Serviceleistungen der XXXX nur zu einem kleinen Teil übernommen worden seien. XXXX von XXXX Mitarbeitern würden aufgrund der Betriebsänderung gehaltsmäßige Einbußen erleiden. Das sei ein Anteil von XXXX Prozent, weshalb ein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft von der Betriebsänderung nachteilig betroffen sei. In der Replik des Beschwerdeführers vom römisch 40 wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass das römisch 40 Rechtsnachfolger des römisch 40 (im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit) – der sogenannten „römisch 40“ – sei. Das römisch 40 trete von Gesetzes wegen als Partei in diesem Verfahren an die Stelle des bisher teilrechtsfähigen Bereichs. Das römisch 40 und der teilrechtsfähige Bereich seien nicht seit jeher als einheitlicher Betrieb geführt worden. Die inhaltlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Sozialplanes lägen vor. Die de facto Stilllegung des ganzen Betriebes bzw. zumindest eine starke Einschränkung habe stattgefunden, weil Serviceleistungen der römisch 40 nur zu einem kleinen Teil übernommen worden seien. römisch 40 von römisch 40 Mitarbeitern würden aufgrund der Betriebsänderung gehaltsmäßige Einbußen erleiden. Das sei ein Anteil von römisch 40 Prozent, weshalb ein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft von der Betriebsänderung nachteilig betroffen sei.

In der Stellungnahme der (vormaligen) Antragsgegnerseite vom XXXX wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass eine Betriebsvereinbarung nicht mehr gegen den rechtlich untergegangenen teilrechtsfähigen Bereich des XXXX und auch nicht gegen das XXXX erzwungen werden könne, da das XXXX nicht rechtsfähig sei. Rechtsnachfolger und nunmehriger Arbeitgeber der ehemaligen Dienstnehmer der XXXX sei die XXXX. Die Parteifähigkeit des XXXX (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) sei erloschen, die Parteifähigkeit des XXXX als Bundesbehörde nicht gegeben. Das Arbeitsverfassungsgesetz sei auf Betriebe des Bundes gemäß § 33 Abs. 2 Z 2 ArbVG nicht anwendbar. In der Stellungnahme der (vormaligen) Antragsgegnerseite vom römisch 40 wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass eine Betriebsvereinbarung nicht mehr gegen den rechtlich untergegangenen teilrechtsfähigen Bereich des römisch 40 und auch nicht gegen das römisch 40 erzwungen werden könne, da das römisch 40 nicht rechtsfähig sei. Rechtsnachfolger und nunmehriger Arbeitgeber der ehemaligen Dienstnehmer der römisch 40 sei die römisch 40. Die Parteifähigkeit des römisch 40 (im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) sei erloschen, die Parteifähigkeit des römisch 40 als Bundesbehörde nicht gegeben. Das Arbeitsverfassungsgesetz sei auf Betriebe des Bundes gemäß Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG nicht anwendbar.

Die errichtete Schlichtungsstelle (belangte Behörde) erließ den nunmehr angefochtenen Bescheid, mit dem die „Bezeichnung des Antragsgegners“ von „ XXXX “ auf „ XXXX “ berichtigt und der Antrag des nunmehrigen Beschwerdeführers auf Festsetzung eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG inhaltlich abgewiesen wurde. Zur Parteifähigkeit der damaligen Antragsgegnerin, XXXX, wurde begründend im Wesentlichen ausgeführt, dass jene jedenfalls – im Rahmen ihrer Teilrechtsfähigkeit bis XXXX – berechtigt gewesen sei, Arbeitsverträge zur Erfüllung ihrer Agenden einzugehen und diesbezüglich den entsprechenden arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen unterlegen sei, konkret daher auch dem ArbVG. In einer Reflexwirkung wäre daher der XXXX jedenfalls die Parteifähigkeit zugekommen, um Antragsgegnerin eines gegen sie gerichteten Antrags auf Erzwungung eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG sein zu können. Da ein antragsgebundenes Verfahren vorliege, sei dieses mit Einbringung des Antrags vom XXXX anhängig und hierdurch eingeleitet worden. Verliere eine Partei während eines anhängigen Verfahrens ihre Rechtsfähigkeit, sei das Verfahren aber, soweit möglich, mit ihrem Rechtsnachfolger fortzusetzen. Das anwendbare AVG enthalte hierfür aber keine besonderen Vorschriften; der Verwaltungsgerichtshof stelle regelmäßig darauf ab, ob eine „persönliche“ Verwaltungssache vorliege, oder eine „dingliche“, bei welcher der Rechtsnachfolger in die Parteistellung eintrete. Bescheide mit dinglicher Wirkung würden zwar an Personen ergehen, würden ihrer Rechtsnatur nach aber ungeachtet der persönlichen Eigenschaften des Bescheidadressaten nur auf Eigenschaften der Sache abstellen. Dies sei im vorliegenden Fall gegeben: Die errichtete Schlichtungsstelle (belangte Behörde) erließ den nunmehr angefochtenen Bescheid, mit dem die „Bezeichnung des Antragsgegners“ von „ römisch 40 “ auf „ römisch 40 “ berichtigt und der Antrag des nunmehrigen Beschwerdeführers auf Festsetzung eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG inhaltlich abgewiesen wurde. Zur Parteifähigkeit der damaligen Antragsgegnerin, römisch 40, wurde begründend im Wesentlichen ausgeführt, dass jene jedenfalls – im Rahmen ihrer Teilrechtsfähigkeit bis römisch 40 – berechtigt gewesen sei, Arbeitsverträge zur Erfüllung ihrer Agenden einzugehen und diesbezüglich den entsprechenden arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen unterlegen sei, konkret daher auch dem ArbVG. In einer Reflexwirkung wäre daher der römisch 40 jedenfalls die Parteifähigkeit zugekommen, um Antragsgegnerin eines gegen sie gerichteten Antrags auf Erzwungung eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG sein zu können. Da ein antragsgebundenes Verfahren vorliege, sei dieses mit Einbringung des Antrags vom römisch 40 anhängig und

hierdurch eingeleitet worden. Verliere eine Partei während eines anhängigen Verfahrens ihre Rechtsfähigkeit, sei das Verfahren aber, soweit möglich, mit ihrem Rechtsnachfolger fortzusetzen. Das anwendbare AVG enthalte hierfür aber keine besonderen Vorschriften; der Verwaltungsgerichtshof stelle regelmäßig darauf ab, ob eine „persönliche“ Verwaltungssache vorliege, oder eine „dingliche“, bei welcher der Rechtsnachfolger in die Parteistellung eintrete. Bescheide mit dinglicher Wirkung würden zwar an Personen ergehen, würden ihrer Rechtsnatur nach aber ungeachtet der persönlichen Eigenschaften des Bescheidadressaten nur auf Eigenschaften der Sache abstellen. Dies sei im vorliegenden Fall gegeben:

Der beantragte Sozialplan nach § 109 Abs. 3 ArbVG würde als Betriebsvereinbarung nach § 31 Abs. 4 ArbVG in seiner Geltung durch einen Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt werden bzw. könne selbst bei Zusammenschluss mit/Aufnahme in einen anderen Betrieb unabhängig von der Person des Betriebsinhabers weitergelten (§ 31 Abs. 6 und 7 ArbVG), worin sich dessen dingliche Wirkung zeige. Die XXXX sei daher als Gesamtrechtsnachfolgerin (§ 176c Abs. 4 PatG) der XXXX in die Parteistellung in diesem „dinglichen“ Verfahren nachgefolgt, weshalb die Parteibezeichnung im Spruch richtigzustellen gewesen sei. Der Antrag sei zulässig, aber inhaltlich nicht berechtigt. Der beantragte Sozialplan nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG würde als Betriebsvereinbarung nach Paragraph 31, Absatz 4, ArbVG in seiner Geltung durch einen Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt werden bzw. könne selbst bei Zusammenschluss mit/Aufnahme in einen anderen Betrieb unabhängig von der Person des Betriebsinhabers weitergelten (Paragraph 31, Absatz 6 und 7 ArbVG), worin sich dessen dingliche Wirkung zeige. Die römisch 40 sei daher als Gesamtrechtsnachfolgerin (Paragraph 176 c, Absatz 4, PatG) der römisch 40 in die Parteistellung in diesem „dinglichen“ Verfahren nachgefolgt, weshalb die Parteibezeichnung im Spruch richtigzustellen gewesen sei. Der Antrag sei zulässig, aber inhaltlich nicht berechtigt.

Nur XXXX Arbeitnehmer seien von wesentlichen Einkommenseinbußen betroffen, sodass bei einer Belegschaft der XXXX von XXXX Mitarbeitern die Voraussetzung der Betroffenheit eines erheblichen Teils der Belegschaft nicht erfüllt sei. Nur römisch 40 Arbeitnehmer seien von wesentlichen Einkommenseinbußen betroffen, sodass bei einer Belegschaft der römisch 40 von römisch 40 Mitarbeitern die Voraussetzung der Betroffenheit eines erheblichen Teils der Belegschaft nicht erfüllt sei.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer mit Schreiben vom XXXX fristgerecht Beschwerde und machte unter Darlegung näherer Beschwerdegründe im Wesentlichen inhaltliche Rechtswidrigkeit zu Spruchpunkt 2. (Abweisung des Antrags auf Festsetzung eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG) geltend. Ergänzend zum bisherigen Vorbringen brachte der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, dass neben den rein finanziellen Nachteilen für die XXXX betroffenen Mitarbeiter der ehemaligen XXXX noch weitere Nachteile bestehen würden. U. a. sei der Karfreitag kein freier Tag mehr, das Jobticket der Zone 100 gebe es beim Bund nicht mehr und der vergünstigte Garagenplatz koste nunmehr XXXX € statt XXXX €. Urlaube hätten in die Folgejahre länger übertragen werden können. Es wurden die Anträge gestellt, den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass dem Antrag vom XXXX Folge gegeben werde, in eventu den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Sache zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückzuverweisen. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer mit Schreiben vom römisch 40 fristgerecht Beschwerde und machte unter Darlegung näherer Beschwerdegründe im Wesentlichen inhaltliche Rechtswidrigkeit zu Spruchpunkt 2. (Abweisung des Antrags auf Festsetzung eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG) geltend. Ergänzend zum bisherigen Vorbringen brachte der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, dass neben den rein finanziellen Nachteilen für die römisch 40 betroffenen Mitarbeiter der ehemaligen römisch 40 noch weitere Nachteile bestehen würden. U. a. sei der Karfreitag kein freier Tag mehr, das Jobticket der Zone 100 gebe es beim Bund nicht mehr und der vergünstigte Garagenplatz koste nunmehr römisch 40 € statt römisch 40 €. Urlaube hätten in die Folgejahre länger übertragen werden können. Es wurden die Anträge gestellt, den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass dem Antrag vom römisch 40 Folge gegeben werde, in eventu den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Sache zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

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.

Beim BVwG langten mehrere Äußerungen bzw. Stellungnahmen der (vormaligen) Antragsgegnerseite und nunmehrigen mitbeteiligten Partei (vom XXXX, XXXX, XXXX, XXXX) sowie des Beschwerdeführers (vom XXXX, XXXX,

XXXX) ein. Beide Seiten vertraten darin im Wesentlichen weiterhin ihre bisherigen Standpunkte. Der Beschwerdeführer wiederholte im Wesentlichen, dass die inhaltlichen Voraussetzungen für einen Sozialplan vorliegen würden. Die mitbeteiligte Partei verwies im Wesentlichen auf ihre mangelnde Parteifähigkeit und führte zusammengefasst aus, dass sich die Werte der Gehaltseinbußen in Prozent zwischenzeitlich geändert hätten. Beim BVwG langten mehrere Äußerungen bzw. Stellungnahmen der (vormaligen) Antragsgegenseite und nunmehrigen mitbeteiligten Partei (vom römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40) sowie des Beschwerdeführers (vom römisch 40 , römisch 40 , römisch 40) ein. Beide Seiten vertraten darin im Wesentlichen weiterhin ihre bisherigen Standpunkte. Der Beschwerdeführer wiederholte im Wesentlichen, dass die inhaltlichen Voraussetzungen für einen Sozialplan vorliegen würden. Die mitbeteiligte Partei verwies im Wesentlichen auf ihre mangelnde Parteifähigkeit und führte zusammengefasst aus, dass sich die Werte der Gehaltseinbußen in Prozent zwischenzeitlich geändert hätten.

Mit Erkenntnis des BVwG vom XXXX , XXXX , wurde der gegenständliche Bescheid vom XXXX aufgehoben und der Antrag des Beschwerdeführers auf Festsetzung eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG als unzulässig zurückgewiesen. Weiters sprach es aus, dass die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig sei. Mit Erkenntnis des BVwG vom römisch 40 , römisch 40 , wurde der gegenständliche Bescheid vom römisch 40 aufgehoben und der Antrag des Beschwerdeführers auf Festsetzung eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG als unzulässig zurückgewiesen. Weiters sprach es aus, dass die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig sei.

Aufgrund der vom Beschwerdeführer erhobenen ordentlichen Revision hob der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom XXXX , XXXX , das angefochtene Erkenntnis des BVwG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes auf. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass nach Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bei einer Gesamtrechtsnachfolge der Gesamtrechtsnachfolger, wenn es sich um ein übertragbares (nicht höchstpersönliches) Recht (bzw. Verpflichtung) handle, auch verfahrensrechtlich in die Position eintrete, in der sich auch der Rechtsvorgänger befunden habe. Auf die Dinglichkeit des in der betroffenen Verwaltungsangelegenheit zu erlassenden Bescheides komme es nicht an. Diese Grundsätze würden – im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit einer gesellschaftsrechtlichen Universalsukzession – auch bei einer gesetzlich angeordneten Gesamtrechtsnachfolge gelten. Nach § 176c Abs. 4 PatG habe der Bund neben dem Vermögen sowie sonstigen Rechten auch alle Verbindlichkeiten übernommen, die das XXXX im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet habe. § 176c PatG normiere eine Gesamtrechtsnachfolge, von der bereits begründete Verpflichtungen als „Dienstgeber nach dem ArbVG“ nicht ausgenommen worden seien. § 97 Abs. 1 Z 4 und § 109 Abs. 3 ArbVG würden auf eine Betriebsänderung hinsichtlich eines Betriebs abstellen, der in den Anwendungsbereich des II. Teils des ArbVG falle. Ein Sozialplan könne auch dann noch durchgesetzt werden, wenn der Betrieb bereits dauernd eingestellt worden sei. Es sei nicht von Bedeutung, ob nach der Betriebsänderung noch ein solcher Betrieb vorliege. Dass der im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des XXXX geführte Betrieb in den Anwendungsbereich des II. Teils des ArbVG gefallen sei, sei nicht in Abrede gestellt worden und es sei kein Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes ersichtlich. Der Bund sei als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX im Verfahren der Schlichtungsstelle nach § 144 ArbVG eingetreten. Die Parteibezeichnung der mitbeteiligten Partei habe nicht auf die „XXXX“, sondern auf den Bund als Rechtsträger des XXXX zu lauten. Das BVwG hätte die Voraussetzungen eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG inhaltlich prüfen müssen. Aufgrund der vom Beschwerdeführer erhobenen ordentlichen Revision hob der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom römisch 40 , römisch 40 , das angefochtene Erkenntnis des BVwG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes auf. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass nach Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bei einer Gesamtrechtsnachfolge der Gesamtrechtsnachfolger, wenn es sich um ein übertragbares (nicht höchstpersönliches) Recht (bzw. Verpflichtung) handle, auch verfahrensrechtlich in die Position eintrete, in der sich auch der Rechtsvorgänger befunden habe. Auf die Dinglichkeit des in der betroffenen Verwaltungsangelegenheit zu erlassenden Bescheides komme es nicht an. Diese Grundsätze würden – im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit einer gesellschaftsrechtlichen Universalsukzession – auch bei einer gesetzlich angeordneten Gesamtrechtsnachfolge gelten. Nach Paragraph 176 c, Absatz 4, PatG habe der Bund neben dem Vermögen sowie sonstigen Rechten auch alle Verbindlichkeiten übernommen, die das römisch 40 im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet habe. Paragraph 176 c, PatG normiere eine Gesamtrechtsnachfolge, von der bereits begründete Verpflichtungen als „Dienstgeber nach dem ArbVG“ nicht ausgenommen worden seien. Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4 und Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG würden auf eine Betriebsänderung hinsichtlich eines Betriebs abstellen, der in den Anwendungsbereich des römisch zwei. Teils des ArbVG falle. Ein Sozialplan könne auch dann noch durchgesetzt werden, wenn der Betrieb

bereits dauernd eingestellt worden sei. Es sei nicht von Bedeutung, ob nach der Betriebsänderung noch ein solcher Betrieb vorliege. Dass der im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 geführte Betrieb in den Anwendungsbereich des römisch zwei. Teils des ArbVG gefallen sei, sei nicht in Abrede gestellt worden und es sei kein Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes ersichtlich. Der Bund sei als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40 im Verfahren der Schlichtungsstelle nach Paragraph 144, ArbVG eingetreten. Die Parteibezeichnung der mitbeteiligten Partei habe nicht auf die „ römisch 40“, sondern auf den Bund als Rechtsträger des römisch 40 zu lauten. Das BVwG hätte die Voraussetzungen eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG inhaltlich prüfen müssen.

In der beim BVwG eingelangten Stellungnahme des Beschwerdeführers vom XXXX wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass für die inhaltlichen Voraussetzungen eines Sozialplanes auf das bisherige Vorbringen verwiesen und dieses aufrechterhalten werde. In der beim BVwG eingelangten Stellungnahme des Beschwerdeführers vom römisch 40 wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass für die inhaltlichen Voraussetzungen eines Sozialplanes auf das bisherige Vorbringen verwiesen und dieses aufrechterhalten werde.

In der Stellungnahme der mitbeteiligten Partei vom XXXX wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die inhaltlichen Voraussetzungen für einen Sozialplan nicht vorlägen. Es wurde auf die Entscheidung der belangten Behörde und das bisherige Vorbringen der mitbeteiligten Partei verwiesen. Selbst wenn der teilrechtsfähige Bereich des XXXX einen eigenständigen Betrieb darstelle – was weiterhin bestritten werde – liege lediglich eine Änderung der Eigentumsverhältnisse iSd § 109 Abs. 1 Z 7 ArbVG vor. Da die Teilrechtsfähigkeit des XXXX kraft Gesetzes weggefallen sei und der Bund direkt und alleine die Tätigkeiten weiterführe, liege lediglich eine Änderung der Eigentumsverhältnisse iSd § 109 Abs. 1 Z 7 ArbVG vor, wobei es sich um keinen Tatbestand für die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes handle. Bei geringfügigsten Entgeltverlusten bloß einzelner Dienstnehmer lägen keinesfalls die Voraussetzungen des § 109 ArbVG vor. Lediglich drei Dienstnehmer seien zum Zeitpunkt der Wiedereingliederung der XXXX in den Bund von Einbußen über XXXX Prozent betroffen gewesen. Das seien lediglich XXXX Prozent der Belegschaft der XXXX (sollte diese einen eigenen Betrieb darstellen) bzw. XXXX Prozent der Belegschaft, wenn vom gesamten Betrieb des XXXX ausgegangen werde. Dabei handle es sich nicht um einen erheblichen Teil der Belegschaft, der von wesentlichen Nachteilen betroffen sei. Schon im XXXX seien keine wesentlichen Nachteile, die einen erheblichen Teil der Belegschaft betroffen hätten, vorgelegen. Mittlerweile sei überhaupt nur noch XXXX Dienstnehmer von Nachteilen betroffen und das auch nur, wenn man davon ausgehe, dass sein Gehalt bei der XXXX gleich wie im Bundesdienst valorisiert worden wäre. Die Voraussetzungen für einen Sozialplan lägen nach wie vor nicht vor. Mit der Stellungnahme wurde eine Aufstellung über die zwischenzeitliche Entwicklung der Gehälter übermittelt. In der Stellungnahme der mitbeteiligten Partei vom römisch 40 wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die inhaltlichen Voraussetzungen für einen Sozialplan nicht vorlägen. Es wurde auf die Entscheidung der belangten Behörde und das bisherige Vorbringen der mitbeteiligten Partei verwiesen. Selbst wenn der teilrechtsfähige Bereich des römisch 40 einen eigenständigen Betrieb darstelle – was weiterhin bestritten werde – liege lediglich eine Änderung der Eigentumsverhältnisse iSd Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer 7, ArbVG vor. Da die Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 kraft Gesetzes weggefallen sei und der Bund direkt und alleine die Tätigkeiten weiterführe, liege lediglich eine Änderung der Eigentumsverhältnisse iSd Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer 7, ArbVG vor, wobei es sich um keinen Tatbestand für die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes handle. Bei geringfügigsten Entgeltverlusten bloß einzelner Dienstnehmer lägen keinesfalls die Voraussetzungen des Paragraph 109, ArbVG vor. Lediglich drei Dienstnehmer seien zum Zeitpunkt der Wiedereingliederung der römisch 40 in den Bund von Einbußen über römisch 40 Prozent betroffen gewesen. Das seien lediglich römisch 40 Prozent der Belegschaft der römisch 40 (sollte diese einen eigenen Betrieb darstellen) bzw. römisch 40 Prozent der Belegschaft, wenn vom gesamten Betrieb des römisch 40 ausgegangen werde. Dabei handle es sich nicht um einen erheblichen Teil der Belegschaft, der von wesentlichen Nachteilen betroffen sei. Schon im römisch 40 seien keine wesentlichen Nachteile, die einen erheblichen Teil der Belegschaft betroffen hätten, vorgelegen. Mittlerweile sei überhaupt nur noch römisch 40 Dienstnehmer von Nachteilen betroffen und das auch nur, wenn man davon ausgehe, dass sein Gehalt bei der römisch 40 gleich wie im Bundesdienst valorisiert worden wäre. Die Voraussetzungen für einen Sozialplan lägen nach wie vor nicht vor. Mit der Stellungnahme wurde eine Aufstellung über die zwischenzeitliche Entwicklung der Gehälter übermittelt.

In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom XXXX brachte dieser im Wesentlichen vor, dass es sich nicht bloß um eine Änderung der Eigentumsverhältnisse gehandelt habe, insbesondere weil auch bereits die XXXX im Eigentum

des Bundes gestanden sei. Dass gegenständlich eine Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6 ArbVG vorliege, habe auch schon die belangte Behörde richtig erkannt. Hervorzuheben seien die durch die Betriebsänderung erlittenen Gehaltseinbußen, der Wegfall des freien Karfreitages, der Wegfall eines vergünstigten Job-Tickets oder Garagenplatzes, die nunmehrige verpflichtende Leistung von Überstunden, die nunmehr reduzierte Übertragungsmöglichkeit hinsichtlich Urlaubs- und Gleitzeitstunden in nachfolgende Perioden etc. Es gehe daher nicht bloß um Entgeltverluste, sondern um weitere wesentliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, weshalb die Voraussetzungen des § 109 ArbVG vorlägen. Da XXXX von XXXX Mitarbeitern nachteilig betroffen seien, handle es sich um einen Anteil von XXXX Prozent, der als erheblicher Anteil der Belegschaft zu qualifizieren sei. Einen Vorteilsausgleich gebe es nicht, weshalb die erlittenen Nachteile nicht durch allfällige behauptete Vorteile aufgewogen werden könnten. Der Zeitpunkt der Betriebsänderung stelle den relevanten Beurteilungszeitpunkt dar, nicht die Entwicklung fünf Jahre danach. In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom römisch 40 brachte dieser im Wesentlichen vor, dass es sich nicht bloß um eine Änderung der Eigentumsverhältnisse gehandelt habe, insbesondere weil auch bereits die römisch 40 im Eigentum des Bundes gestanden sei. Dass gegenständlich eine Betriebsänderung im Sinne des Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 ArbVG vorliege, habe auch schon die belangte Behörde richtig erkannt. Hervorzuheben seien die durch die Betriebsänderung erlittenen Gehaltseinbußen, der Wegfall des freien Karfreitages, der Wegfall eines vergünstigten Job-Tickets oder Garagenplatzes, die nunmehrige verpflichtende Leistung von Überstunden, die nunmehr reduzierte Übertragungsmöglichkeit hinsichtlich Urlaubs- und Gleitzeitstunden in nachfolgende Perioden etc. Es gehe daher nicht bloß um Entgeltverluste, sondern um weitere wesentliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, weshalb die Voraussetzungen des Paragraph 109, ArbVG vorlägen. Da römisch 40 von römisch 40 Mitarbeitern nachteilig betroffen seien, handle es sich um einen Anteil von römisch 40 Prozent, der als erheblicher Anteil der Belegschaft zu qualifizieren sei. Einen Vorteilsausgleich gebe es nicht, weshalb die erlittenen Nachteile nicht durch allfällige behauptete Vorteile aufgewogen werden könnten. Der Zeitpunkt der Betriebsänderung stelle den relevanten Beurteilungszeitpunkt dar, nicht die Entwicklung fünf Jahre danach.

In der Stellungnahme vom XXXX führte die mitbeteiligte Partei zusammengefasst aus, dass für den Fall, dass das BVwG nicht zur gleichen Ansicht gelange, dass die Beschwerde ohnehin bereits aus anderen Gründen abzuweisen sei, zur Beurteilung der Frage, ob ein Betrieb iSd § 34 ArbVG vorliege, ein Beweisverfahren durchzuführen sei. Der eigentliche Anwendungsfall eines Sozialplanes, nämlich der Arbeitsplatzverlust, liege genau nicht vor. Die mitbeteiligte Partei habe jedem betroffenen Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz angeboten, den jeder Arbeitnehmer freiwillig angenommen habe. Zudem seien für die betroffenen Arbeitnehmer zusätzliche Vorteile (wie Kündigungsschutz nach dem VBG, Anwendbarkeit des Dienstrechtes des Bundes usw.) entstanden. Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach der freie Karfreitag weggefallen sei, sei auszuführen, dass der gesetzliche Feiertag für Angehörige des evangelischen Glaubens im Jahr XXXX abgeschafft worden sei. Im XXXX werde allen Mitarbeitern ein halber freier Arbeitstag gewährt, dies sei auch im Jahr XXXX so gewesen, sodass nicht-evangelische XXXX -Bedienstete nur bis XXXX und höchstens einen halben Urlaubstag verloren hätten. Die Gewährung eines Job-Tickets und eines geförderten Garagenplatzes sei in einer Betriebsvereinbarung geregelt und ausdrücklich unverbindlich und widerruflich gestaltet gewesen. Der Weiterbestand dieser Vorteile wäre daher beim Verbleib in der XXXX in keiner Weise gesichert gewesen. Zudem sei festzuhalten, dass bei der XXXX keine automatischen Gehaltssprünge vorgesehen gewesen seien. Tatsächlich sei keiner der übernommenen Mitarbeiter der XXXX verpflichtet, Überstunden zu leisten. Die Betriebsvereinbarung Urlaub habe keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgegangen seien, vorgesehen. Nach der Rechtsauffassung der mitbeteiligten Partei sei ein einheitlicher Betrieb zwischen XXXX und XXXX vorgelegen. Es seien lediglich zwei bzw. XXXX Arbeitnehmer von insgesamt XXXX Arbeitnehmern des XXXX von einer Einbuße ab XXXX Prozent betroffen gewesen. Da alle Dienstverhältnisse vom Bund übernommen worden seien und in weiterer Folge eine weitaus günstigere Gehaltsentwicklung bestehe als zuvor, könne die Entwicklung der kommenden Jahre nicht außer Acht gelassen werden. Die Gehaltseinbußen zum Zeitpunkt des Übertritts seien lediglich eine Momentaufnahme gewesen. Zudem legte die mitbeteiligte Partei drei Betriebsvereinbarungen vor. In der Stellungnahme vom römisch 40 führte die mitbeteiligte Partei zusammengefasst aus, dass für den Fall, dass das BVwG nicht zur gleichen Ansicht gelange, dass die Beschwerde ohnehin bereits aus anderen Gründen abzuweisen sei, zur Beurteilung der Frage, ob ein Betrieb iSd Paragraph 34, ArbVG vorliege, ein Beweisverfahren durchzuführen sei. Der eigentliche Anwendungsfall eines Sozialplanes, nämlich der Arbeitsplatzverlust, liege genau nicht vor. Die mitbeteiligte Partei habe jedem betroffenen Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz angeboten, den jeder Arbeitnehmer freiwillig angenommen habe. Zudem seien für die betroffenen Arbeitnehmer zusätzliche Vorteile (wie Kündigungsschutz nach dem VBG, Anwendbarkeit des

Dienstrechtes des Bundes usw.) entstanden. Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach der freie Karfreitag weggefallen sei, sei auszuführen, dass der gesetzliche Feiertag für Angehörige des evangelischen Glaubens im Jahr römisch 40 abgeschafft worden sei. Im römisch 40 werde allen Mitarbeitern ein halber freier Arbeitstag gewährt, dies sei auch im Jahr römisch 40 so gewesen, sodass nicht-evangelische römisch 40 -Bedienstete nur bis römisch 40 und höchstens einen halben Urlaubstag verloren hätten. Die Gewährung eines Job-Tickets und eines geförderten Garagenplatzes sei in einer Betriebsvereinbarung geregelt und ausdrücklich unverbindlich und widerruflich gestaltet gewesen. Der Weiterbestand dieser Vorteile wäre daher beim Verbleib in der römisch 40 in keiner Weise gesichert gewesen. Zudem sei festzuhalten, dass bei der römisch 40 keine automatischen Gehaltssprünge vorgesehen gewesen seien. Tatsächlich sei keiner der übernommenen Mitarbeiter der römisch 40 verpflichtet, Überstunden zu leisten. Die Betriebsvereinbarung Urlaub habe keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgegangen seien, vorgesehen. Nach der Rechtsauffassung der mitbeteiligten Partei sei ein einheitlicher Betrieb zwischen römisch 40 und römisch 40 vorgelegen. Es seien lediglich zwei bzw. römisch 40 Arbeitnehmer von insgesamt römisch 40 Arbeitnehmern des römisch 40 von einer Einbuße ab römisch 40 Prozent betroffen gewesen. Da alle Dienstverhältnisse vom Bund übernommen worden seien und in weiterer Folge eine weitaus günstigere Gehaltsentwicklung bestehe als zuvor, könne die Entwicklung der kommenden Jahre nicht außer Acht gelassen werden. Die Gehaltseinbußen zum Zeitpunkt des Übertritts seien lediglich eine Momentaufnahme gewesen. Zudem legte die mitbeteiligte Partei drei Betriebsvereinbarungen vor.

In seiner Stellungnahme vom XXXX verwies der Beschwerdeführer zusammengefasst auf das gesamte bisherige Vorbringen, insbesondere die Stellungnahme vom XXXX. In seiner Stellungnahme vom römisch 40 verwies der Beschwerdeführer zusammengefasst auf das gesamte bisherige Vorbringen, insbesondere die Stellungnahme vom römisch 40.

Mit Schriftsatz vom XXXX gab die mitbeteiligte Partei dem BVwG die Änderung der Bezeichnung ihrer Vertretung bekannt. Mit Schriftsatz vom römisch 40 gab die mitbeteiligte Partei dem BVwG die Änderung der Bezeichnung ihrer Vertretung bekannt.

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

1. Feststellungen:

Mit Schriftsatz vom XXXX beantragte der Beschwerdeführer bei der Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichtes XXXX die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG. Gleichzeitig beantragte der Beschwerdeführer, die Schlichtungsstelle möge eine Betriebsvereinbarung nach § 109 Abs. 3 ArbVG erlassen. Mit Schriftsatz vom römisch 40 beantragte der Beschwerdeführer bei der Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichtes römisch 40 die Errichtung einer Schlichtungsstelle gemäß Paragraph 144, ArbVG. Gleichzeitig beantragte der Beschwerdeführer, die Schlichtungsstelle möge eine Betriebsvereinbarung nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG erlassen.

Der ursprüngliche Antragsgegner – das XXXX im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit – war der teilrechtsfähige Bereich des XXXX nach §§ 58a und 58b PatG, der als XXXX auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes anbot. Mit der Patentgesetz-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 71/2016, wurde die Teilrechtsfähigkeit ersatzlos mit der mit XXXX in Wirkung tretenden Aufhebung der §§ 58a und 58b PatG beseitigt (§ 180c Abs. 1 PatG). Der ursprüngliche Antragsgegner – das römisch 40 im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit – war der teilrechtsfähige Bereich des römisch 40 nach Paragraphen 58 a und 58 b PatG, der als römisch 40 auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes anbot. Mit der Patentgesetz-Novelle 2016, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016,, wurde die Teilrechtsfähigkeit ersatzlos mit der mit römisch 40 in Wirkung tretenden Aufhebung der Paragraphen 58 a und 58 b PatG beseitigt (Paragraph 180 c, Absatz eins, PatG).

§ 176c Abs. 1 PatG berechtigte dabei jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit gemäß § 58b standen und nicht gleichzeitig Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Patentamtes im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum Bund waren, dazu, mit dem Außerkrafttreten des § 58b in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – Patentamt) zu wechseln. Gemäß Abs. 3 leg. cit. gelten für diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes. Paragraph 176 c, Absatz eins, PatG berechtigte dabei jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit gemäß Paragraph 58 b, standen und nicht gleichzeitig Mitarbeiterinnen oder

Mitarbeiter des Patentamtes im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum Bund waren, dazu, mit dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – Patentamt) zu wechseln. Gemäß Absatz 3, leg. cit. gelten für diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes.

Mit dem Außerkrafttreten der §§ 58a und 58b PatG übernahm der Bund das Vermögen sowie sonstige Rechte und Verbindlichkeiten, die das Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet hat (§ 176c Abs. 4 PatG). Mit dem Außerkrafttreten der Paragraphen 58 a und 58 b PatG übernahm der Bund das Vermögen sowie sonstige Rechte und Verbindlichkeiten, die das Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet hat (Paragraph 176 c, Absatz 4, PatG).

Seit ihrer Einrichtung waren bei der XXXX dauernd mehr als XXXX Arbeitnehmer angestellt. Zum Stichtag XXXX waren XXXX Personen bei der XXXX beschäftigt (insgesamt beim XXXX), deren Dienstverhältnisse vom Bund mit XXXX übernommen wurden. Diese Neubegründung der Arbeitsverhältnisse mit dem Bund unter Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 führte bei XXXX Mitarbeitern der ehemaligen XXXX zu Einkommensverlusten in unterschiedlichem Ausmaß: Seit ihrer Einrichtung waren bei der römisch 40 dauernd mehr als römisch 40 Arbeitnehmer angestellt. Zum Stichtag römisch 40 waren römisch 40 Personen bei der römisch 40 beschäftigt (insgesamt beim römisch 40), deren Dienstverhältnisse vom Bund mit römisch 40 übernommen wurden. Diese Neubegründung der Arbeitsverhältnisse mit dem Bund unter Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 führte bei römisch 40 Mitarbeitern der ehemaligen römisch 40 zu Einkommensverlusten in unterschiedlichem Ausmaß:

Mitarbeiter

Vordienstzeiten

Gehalt XXXX Gehalt römisch 40

Gehalt XXXX Gehalt römisch 40

Gehaltsverlust in €

Gehaltsverlust in %

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

XXXX , XXXX , XXXX , XXXX , XXXX und XXXX hatten zum damaligen Zeitpunkt zumindest XXXX unter XXXX Jahren. XXXX , XXXX und XXXX erhalten Überstunden gesondert entlohnt, während sie bei ihrem Gehalt bei der XXXX

Überstundenpauschalen inkludiert hatten. römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 hatten zum damaligen Zeitpunkt zumindest römisch 40 unter römisch 40 Jahren. römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 erhalten Überstunden gesondert entlohnt, während sie bei ihrem Gehalt bei der römisch 40 Überstundenpauschalen inkludiert hatten.

Mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des XXXX wurden die von der XXXX im Rahmen des § 58a PatG angebotenen Serviceleistungen weitestgehend zur Gänze eingestellt und nur sehr eingeschränkt vom XXXX fortgeführt. Einige der ehemaligen Mitarbeiter der XXXX wurden in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt. Mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 wurden die von der römisch 40 im Rahmen des Paragraph 58 a, PatG angebotenen Serviceleistungen weitestgehend zur Gänze eingestellt und nur sehr eingeschränkt vom römisch 40 fortgeführt. Einige der ehemaligen Mitarbeiter der römisch 40 wurden in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt.

Im XXXX wurde zwischen der XXXX (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung betreffend Gewährung eines Jobtickets bzw. eines geförderten Garagenstellplatzes“ abgeschlossen. Das Jobticket umfasste die Übernahme der Kosten für ein innerstädtisches Massenbeförderungsmittel (Jahresnetzkarte der Wiener Verkehrsbetriebe = Kernzone) in Form einer Jahreskarte. Ausschließlich nach Maßgabe freier Kapazitäten wurde ein geförderter Garagenstellplatz (monatlicher Kostenbeitrag in Höhe von XXXX €) zur Verfügung gestellt. Zwischen den Arbeitnehmer/innen und dem Arbeitgeber wurde ausdrücklich vereinbart, dass es sich bei den Leistungen des Arbeitgebers betreffend Jobticket bzw. Vermietung eines geförderten Garagenstellplatzes grundsätzlich um eine unverbindliche Leistung handelt, die auch bei wiederholter und langjähriger Gewährung keinen wie immer gearteten Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Im römisch 40 wurde zwischen der römisch 40 (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung betreffend Gewährung eines Jobtickets bzw. eines geförderten Garagenstellplatzes“ abgeschlossen. Das Jobticket umfasste die Übernahme der Kosten für ein innerstädtisches Massenbeförderungsmittel (Jahresnetzkarte der Wiener Verkehrsbetriebe = Kernzone) in Form einer Jahreskarte. Ausschließlich nach Maßgabe freier Kapazitäten wurde ein geförderter Garagenstellplatz (monatlicher Kostenbeitrag in Höhe von römisch 40 €) zur Verfügung gestellt. Zwischen den Arbeitnehmer/innen und dem Arbeitgeber wurde ausdrücklich vereinbart, dass es sich bei den Leistungen des Arbeitgebers betreffend Jobticket bzw. Vermietung eines geförderten Garagenstellplatzes grundsätzlich um eine unverbindliche Leistung handelt, die auch bei wiederholter und langjähriger Gewährung keinen wie immer gearteten Rechtsanspruch für die Zukunft begründet.

Im XXXX wurde zwischen der XXXX (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung betreffend Urlaubsjahr“ abgeschlossen. Darin wurde festgehalten, dass abweichend von § 2 Abs. 2 Urlaubsgesetz anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vereinbart ist. Es waren keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgingen, vorgesehen. Der Urlaubsanspruch verjährte gemäß § 4 Abs. 5 UrlG nach Ablauf von zwei Jahren. Im römisch 40 wurde zwischen der römisch 40 (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung betreffend Urlaubsjahr“ abgeschlossen. Darin wurde festgehalten, dass abweichend von Paragraph 2, Absatz 2, Urlaubsgesetz anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vereinbart ist. Es waren keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgingen, vorgesehen. Der Urlaubsanspruch verjährte gemäß Paragraph 4, Absatz 5, UrlG nach Ablauf von zwei Jahren.

Im XXXX wurde zudem zwischen der XXXX (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit (Gleitzeitvereinbarung) sowie Regelungen zum Zeiterfassungs- und verwaltungssystem“ abgeschlossen. Unter Punkt 2.4 war geregelt, dass Zeitguthaben bis zu XXXX Stunden in die folgende Gleitzeitperiode übertragen werden. Zeitguthaben, die nicht als Überstunden anzuerkennen seien (vgl. insbesondere All-In-Bezieher), würden am Ende der Gleitzeitperiode entsprechend durch das System reduziert. Im römisch 40 wurde zudem zwischen der römisch 40 (als Arbeitgeber) und dem Beschwerdeführer eine „Betriebsvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit (Gleitzeitvereinbarung) sowie Regelungen zum Zeiterfassungs- und verwaltungssystem“ abgeschlossen. Unter Punkt 2.4 war geregelt, dass Zeitguthaben bis zu römisch 40 Stunden in die folgende Gleitzeitperiode übertragen werden. Zeitguthaben, die nicht als Überstunden anzuerkennen seien (vergleiche insbesondere All-In-Bezieher), würden am Ende der Gleitzeitperiode entsprechend durch das System reduziert.

Vor dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des XXXX war der Karfreitag ein freier Tag für alle Mitarbeiter der XXXX , was beim Bund nicht mehr der Fall ist. Im XXXX wird am Karfreitag (nunmehr) allen Mitarbeitern ein halber freier Arbeitstag gewährt. Vor dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 war der Karfreitag ein freier Tag für alle Mitarbeiter der römisch 40 , was beim Bund nicht mehr der Fall ist. Im römisch 40 wird am Karfreitag (nunmehr) allen Mitarbeitern

ein halber freier Arbeitstag gewährt.

XXXX und XXXX sind mittlerweile als Dienstnehmerinnen ausgeschieden. römisch 40 und römisch 40 sind mittlerweile als Dienstnehmerinnen ausgeschieden.

Das Vermögen der XXXX betrug zum Stichtag XXXX etwa XXXX €. Das Vermögen der römisch 40 betrug zum Stichtag römisch 40 etwa römisch 40 €.

Die XXXX verlor mit XXXX während des anhängigen Verfahrens ihre Rechtsfähigkeit. Der Bund als Rechtsträger des XXXX (mitbeteiligte Partei) ist in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX, der XXXX, im Verfahren der Schlichtungsstelle nach § 144 ArbVG eingetreten. Die römisch 40 verlor mit römisch 40 während des anhängigen Verfahrens ihre Rechtsfähigkeit. Der Bund als Rechtsträger des römisch 40 (mitbeteiligte Partei) ist in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40, der römisch 40, im Verfahren der Schlichtungsstelle nach Paragraph 144, ArbVG eingetreten.

2. Beweiswürdigung:

Der der Entscheidung zugrundeliegende Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt sowie dem Gerichtsakt.

Das entscheidungserhebliche Vorbringen des Beschwerdeführers und der mitbeteiligten Partei findet sich im Wesentlichen auch im Vorbringen der jeweiligen Gegenseite wieder bzw. wurde nicht substantiiert bestritten. Die Feststellungen zu den Betriebsvereinbarungen ergeben sich aus diesen vorgelegten Betriebsvereinbarungen.

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

Dass der Bund als Rechtsträger des XXXX (mitbeteiligte Partei) in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX, der XXXX, im Verfahren der Schlichtungsstelle nach § 144 ArbVG eingetreten ist, ergibt sich zweifelsfrei aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom XXXX, XXXX, XXXX. Dass der Bund als Rechtsträger des römisch 40 (mitbeteiligte Partei) in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40, der römisch 40, im Verfahren der Schlichtungsstelle nach Paragraph 144, ArbVG eingetreten ist, ergibt sich zweifelsfrei aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom römisch 40, römisch 40, römisch 40.

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. 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.

Einschlägige Bestimmungen des Patentgesetzes 1970 (PatG):

§ 58a und § 58b lauteten vor der Novelle BGBl. I Nr. 71/2016 auszugsweise: Paragraph 58 a und Paragraph 58 b, lauteten vor der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016, auszugsweise:

„§ 58a. (1) Dem Patentamt kommt insofern Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit) zu, als es berechtigt ist, durch folgende Service- und Informationsleistungen auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes Vermögen und Rechte zu erwerben:

1. schriftliche Auskünfte und Auskünfte mittels elektronischer Datenträger und Medien über Daten, die angemeldete und registrierte gewerbliche Schutzrechte betreffen,
2. statistische Auswertungen von Daten im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes,
3. Erstattung von Recherchen über den Stand der Technik und von Gutachten über die Patentierbarkeit von Erfindungen für Personen, Unternehmen, Staaten oder internationale staatliche oder nichtstaatliche Organisationen, die mit Aufgaben auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes befasst sind,
4. Erstattung von Schutzrechtsrecherchen und von Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Patentbewertungen unter Heranziehung anerkannter Evaluierungsstandards,
5. schriftliche Auskünfte und Auskünfte mittels elektronischer Datenträger und Medien im Rahmen von Markenmeldeverfahren sowie auf Grund gesonderter Anträge darüber, ob ein bestimmtes Zeichen angemeldeten oder registrierten Marken gleich oder möglicherweise ähnlich ist („Ähnlichkeitsrecherchen“),
6. Übersetzungen von Waren- und Dienstleistungsverzeichnissen für die internationale Registrierung von Marken,
7. Klassifizierung von Bildbestandteilen von Marken für nationale oder internationale staatliche oder nichtstaatliche Organisationen, die mit Aufgaben auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes befasst sind,
8. Vertrieb von Informationsleistungen und -diensten auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes,
9. Herstellung, Verlag, Vertrieb und Vermittlung von Druckwerken, Software und bespielten Ton-, Bild- und

Datenträgern sowie

10. Ausstellungen, Seminare und ähnliche Veranstaltungen. [...]“

„§ 58b. (1) Soweit das Patentamt im Rahmen des § 58a tätig wird, hat es für eine Gebarung nach den Grundsätzen eines ordentlichen Kaufmannes zu sorgen. Der jährliche Rechnungsabschluß ist dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten sowie dem Bundesminister für Finanzen vorzulegen. Dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten ist überdies jederzeit Einsicht in die Gebarungsunterlagen zu gewähren.“§ 58b. (1) Soweit das Patentamt im Rahmen des Paragraph 58 a, tätig wird, hat es für eine Gebarung nach den Grundsätzen eines ordentlichen Kaufmannes zu sorgen. Der jährliche Rechnungsabschluß ist dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten sowie dem Bundesminister für Finanzen vorzulegen. Dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten ist überdies jederzeit Einsicht in die Gebarungsunterlagen zu gewähren.

(2) Der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten ist ermächtigt, die Gebarung, die sich aus der Teilrechtsfähigkeit ergibt, auf die Übereinstimmung mit bestehenden Rechtsvorschriften und die ziffernmäßige Richtigkeit zu prüfen.

(3) Auf Dienst- und Werkverträge, die im Rahmen des Abs. 1 abgeschlossen werden, findet das auf die Art der Tätigkeit jeweils zutreffende Gesetz Anwendung. Ein Dienstverhältnis zum Bund wird nicht begründet.(3) Auf Dienst- und Werkverträge, die im Rahmen des Absatz eins, abgeschlossen werden, findet das auf die Art der Tätigkeit jeweils zutreffende Gesetz Anwendung. Ein Dienstverhältnis zum Bund wird nicht begründet.

(4) Die Vorschriften über die Ausübung von Gewerben sind auf die Tätigkeit des Patentamtes im Rahmen des § 58a nicht anzuwenden.(4) Die Vorschriften über die Ausübung von Gewerben sind auf die Tätigkeit des Patentamtes im Rahmen des Paragraph 58 a, nicht anzuwenden.

(5) Im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit wird das Patentamt durch den Geschäftsführer vertreten. Dieser kann andere verantwortlich betraute Personen zum Abschluss von bestimmten Rechtsgeschäften im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit ermächtigen. Das Patentamt hat in diesem Zusammenhang eine Bezeichnung zu führen, der die eigene Rechtspersönlichkeit zu entnehmen ist. Bei der Erbringung von Service- und Informationsleistungen gemäß § 58a Abs. 1 und insbesondere auch bei der diesbezüglichen kommerziellen Kommunikation ist jeglicher Hinweis auf eine behördliche oder amtliche Funktion zu vermeiden. Im Hinblick auf die Erbringung derartiger Service- und Informationsleistungen sind Kunden vor Vertragsabschluss darauf hinzuweisen, dass diese Leistungen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit auf rein privatrechtlicher Basis und ohne behördlichen Charakter einschließlich der sich aus § 58a Abs. 4 letzter Satz ergebenden Rechtsfolge erbracht werden.(5) Im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit wird das Patentamt durch den Geschäftsführer vertreten. Dieser kann andere verantwortlich betraute Personen zum Abschluss von bestimmten Rechtsgeschäften im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit ermächtigen. Das Patentamt hat in diesem Zusammenhang eine Bezeichnung zu führen, der die eigene Rechtspersönlichkeit zu entnehmen ist. Bei der Erbringung von Service- und Informationsleistungen gemäß Paragraph 58 a, Absatz eins und insbesondere auch bei der diesbezüglichen kommerziellen Kommunikation ist jeglicher Hinweis auf eine behördliche oder amtliche Funktion zu vermeiden. Im Hinblick auf die Erbringung derartiger Service- und Informationsleistungen sind Kunden vor Vertragsabschluss darauf hinzuweisen, dass diese Leistungen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit auf rein privatrechtlicher Basis und ohne behördlichen Charakter einschließlich der sich aus Paragraph 58 a, Absatz 4, letzter Satz ergebenden Rechtsfolge erbracht werden.

(6) Sofern die Teilrechtsfähigkeit sich für die Erbringung ihrer Leistungen Allgemeiner Geschäftsbedingungen bedient, unterliegen diese einer Genehmigung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend.“

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 71/2016 wurden § 58a und § 58b PatG aufgehoben.Mit der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016, wurden Paragraph 58 a und Paragraph 58 b, PatG aufgehoben.

§ 176c leg. cit. lautet in der Fassung der NovelleBGBl. I Nr. 71/2016 auszugsweise:Paragraph 176 c, leg. cit. lautet in der Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2016, auszugsweise:

„§ 176c. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit gemäß § 58b stehen und nicht gleichzeitig Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Patentamts im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum Bund sind, sind berechtigt, mit dem Außerkrafttreten des § 58b in ein

vertragliches Dienstverhältnis zum Bund (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – Patentamt) zu wechseln. Diese haben die Erklärung der Bereitschaft zum Wechsel spätestens sieben Monate vor dem Außerkrafttreten des § 58b schriftlich gegenüber dem Patentamt abzugeben. Die Erklärung ist rechtsunwirksam, wenn ihr die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Bedingung beigefügt hat. Das Arbeitsverhältnis jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Erklärung nicht rechtzeitig abgeben, oder die nicht ausschließlich in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit stehen, ist nach den für dieses Arbeitsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen zu beenden.„§ 176c. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit gemäß Paragraph 58 b, stehen und nicht gleichzeitig Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Patentamts im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum Bund sind, sind berechtigt, mit dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – Patentamt) zu wechseln. Diese haben die Erklärung der Bereitschaft zum Wechsel spätestens sieben Monate vor dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, schriftlich gegenüber dem Patentamt abzugeben. Die Erklärung ist rechtsunwirksam, wenn ihr die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Bedingung beigefügt hat. Das Arbeitsverhältnis jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Erklärung nicht rechtzeitig abgeben, oder die nicht ausschließlich in einem Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit stehen, ist nach den für dieses Arbeitsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen zu beenden.

(2) Für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Erklärung zum Wechsel in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund gemäß Abs. 1 abgeben, aber kein solches Dienstverhältnis eingehen, endet das Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit mit dem Außerkrafttreten des § 58b unter Wahrung der arbeitsrechtlichen Ansprüche.(2) Für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Erklärung zum Wechsel in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund gemäß Absatz eins, abgeben, aber kein solches Dienstverhältnis eingehen, endet das Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit mit dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, unter Wahrung der arbeitsrechtlichen Ansprüche.

(3) Die vertraglichen Dienstverhältnisse zum Bund gemäß Abs. 1 sind so abzuschließen, dass sie mit dem Außerkrafttreten des § 58b beginnen. Anlässlich des Wechsels in ein Dienstverhältnis zum Bund besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfertigung. Für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gelten die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes. Die im vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit verbrachte Dienstzeit ist jedoch für alle zeitabhängigen Rechte zu berücksichtigen. Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die vor dem Wechsel eine Anwartschaft auf eine Abfertigung nach dem Angestelltengesetz erworben haben, ist § 84 VBG anzuwenden.(3) Die vertraglichen Dienstverhältnisse zum Bund gemäß Absatz eins, sind so abzuschließen, dass sie mit dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, beginnen. Anlässlich des Wechsels in ein Dienstverhältnis zum Bund besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfertigung. Für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gelten die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes. Die im vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit verbrachte Dienstzeit ist jedoch für alle zeitabhängigen Rechte zu berücksichtigen. Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die vor dem Wechsel eine Anwartschaft auf eine Abfertigung nach dem Angestelltengesetz erworben haben, ist Paragraph 84, VBG anzuwenden.

(4) Der Bund übernimmt mit dem Außerkrafttreten der §§ 58a und 58b das Vermögen sowie sonstige Rechte und Verbindlichkeiten, die das Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet hat. Der Bund haftet nur bis zum Ausmaß des übernommenen Vermögens.(4) Der Bund übernimmt mit dem Außerkrafttreten der Paragraphen 58 a und 58 b das Vermögen sowie sonstige Rechte und Verbindlichkeiten, die das Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erworben oder begründet hat. Der Bund haftet nur bis zum Ausmaß des übernommenen Vermögens.

(5) Zivilrechtliche Vertragsverhältnisse zwischen dem Bund und dem Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit erlöschen mit dem Außerkrafttreten des § 58b.(5) Zivilrechtliche Vertragsverhältnisse zwischen dem Bund und dem Patentamt im Rahmen seiner Teilrechtsfähigkeit erlöschen mit dem Außerkrafttreten des Paragraph 58 b,

(6) Mit Beginn des vierten auf das Außerkrafttreten des § 58b folgenden Monats hat die Präsidentin oder der Präsident des Patentamts der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie einen

Rechnungsabschluss über die Gebarung im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit vorzulegen.(6) Mit Beginn des vierten auf das Außerkrafttreten des Paragraph 58 b, folgenden Monats hat die Präsidentin oder der Präsident des Patentamts der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie einen Rechnungsabschluss über die Gebarung im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit vorzulegen.

(7) Alle Vorgänge gemäß diesem Bundesgesetz im Zusammenhang mit der Auflösung des teilrechtsfähigen Bereichs des Patentamts, der Vermögensübertragung bzw. der Einräumung von Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten vom teilrechtsfähigen Bereich des Patentamts an den Bund sind von allen bundesgesetzlich geregelten Gebühren, Abgaben und Steuern mit Ausnahme der Umsatzsteuer befreit.“

Einschlägige Bestimmungen des ArbVG:

Gemäß § 33 Abs. 2 Z 2 ArbVG fallen die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden nicht unter die Bestimmungen des II. Teiles [Betriebsverfassung].Gemäß Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG fallen die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden nicht unter die Bestimmungen des römisch zwei. Teiles [Betriebsverfassung].

Gemäß § 34 Abs. 1 ArbVG gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.Gemäß Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Gemäß § 34 Abs. 2 ArbVG hat das Gericht auf Grund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Das Urteil des Gerichtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für das Urteil maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.Gemäß Paragraph 34, Absatz 2, ArbVG hat das Gericht auf Grund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Absatz eins, vorliegt. Das Urteil des Gerichtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für das Urteil maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

Gemäß § 34 Abs. 3 ArbVG sind zur Klage im Sinne des Abs. 2 bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand ist im Verfahren parteifähig.Gemäß Paragraph 34, Absatz 3, ArbVG sind zur Klage im Sinne des Absatz 2, bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand ist im Verfahren parteifähig.

Gemäß § 35 Abs. 1 ArbVG hat das Gericht auf Grund einer Klage eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes gemäß § 34 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.Gemäß Paragraph 35, Absatz eins, ArbVG hat das Gericht auf Grund einer Klage eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes gemäß Paragraph 34, Absatz eins, aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

Gemäß § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG können Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 unter anderem zu 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, abgeschlossen werden.Gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG können Betriebsvereinbarungen im Sinne des Paragraph 29, unter anderem zu 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, abgeschlossen werden.

Gemäß 109 Abs. 1 ArbVG ist der Betriebsinhaber 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 die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen oder 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. Gemäß 109 Absatz eins, ArbVG ist der Betriebsinhaber 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 die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen oder 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.

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 gemäß § 109 Abs. 3 ArbVG 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. 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 gemäß Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG 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.

Gemäß § 144 Abs. 1 ArbVG ist 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, auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassen 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 befassen Gerichtshofes errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes zu richten. Gemäß Paragraph 144, Absatz eins, ArbVG ist 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, auf Antrag eines der Streitteile eine Schlichtungsstelle zu errichten. Die Schlichtungsstelle ist am Sitz des mit Arbeits- und Sozialrechtssachen in erster Instanz befassen 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 befassen Gerichtshofes errichtet werden. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die Schlichtungsstelle ist an den Präsidenten des in Betracht kommenden Gerichtshofes zu richten.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hielt in seinem Erkenntnis vom XXXX , XXXX , u. a. Folgendes fest: Der Verwaltungsgerichtshof hielt in seinem Erkenntnis vom römisch 40 , römisch 40 , u. a. Folgendes fest:

„Entscheidend ist daher nicht, ob das XXXX nunmehr in den Anwendungsbereich des II. Teiles des ArbVG [...] fällt, sondern ob dies auf den bis XXXX im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des XXXX geführten Betrieb – die sogenannte „ XXXX “ – zutrifft. Dies wurde aber weder vom Bundesverwaltungsgericht noch von den Verfahrensparteien in Abrede gestellt. Auch für den Verwaltungsgerichtshof ist das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes (§ 33 Abs. 2 Z 2 bzw. § 132 Abs. 1 ArbVG) nicht ersichtlich.“ „Entscheidend ist daher nicht, ob das römisch 40 nunmehr in den Anwendungsbereich des römisch zwei. Teiles des ArbVG [...] fällt, sondern ob dies auf den bis römisch 40 im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 geführten Betrieb – die sogenannte „ römisch 40 “ – zutrifft. Dies wurde aber weder vom Bundesverwaltungsgericht noch von den Verfahrensparteien in Abrede gestellt. Auch für den Verwaltungsgerichtshof ist das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes (Paragraph 33, Absatz 2, Ziffer 2, bzw. Paragraph 132, Absatz eins, ArbVG) nicht ersichtlich.

[...] Aufgrund der in § 176c Abs. 4 PatG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge trat der Bund in die nach §§ 97 und 109 ArbVG begründeten Verpflichtungen sowie nach dem Gesagten als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX im Verfahren der Schlichtungsstelle nach § 144 ArbVG ein. Das Bundesverwaltungsgericht hätte daher die Beschwerde nicht zurückweisen dürfen, sondern die Voraussetzungen eines Sozialplans nach § 109 Abs. 3 ArbVG inhaltlich prüfen müssen.“ [...] Aufgrund der in Paragraph 176 c, Absatz 4, PatG angeordneten Gesamtrechtsnachfolge trat der Bund in die nach Paragraphen 97 und 109 ArbVG begründeten Verpflichtungen sowie nach dem Gesagten als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40 im Verfahren der Schlichtungsstelle nach Paragraph 144, ArbVG ein. Das Bundesverwaltungsgericht hätte daher die Beschwerde nicht zurückweisen dürfen, sondern die Voraussetzungen eines Sozialplans nach Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG inhaltlich prüfen müssen.“

Unter Zugrundelegung dieses Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes ist somit festzuhalten, dass die mitbeteiligte Partei (Bund) in die nach §§ 97 und 109 ArbVG begründeten Verpflichtungen sowie als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX im Verfahren der Schlichtungsstelle nach § 144 ArbVG eingetreten ist. Unter Zugrundelegung dieses Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes ist somit festzuhalten, dass die mitbeteiligte Partei (Bund) in die nach Paragraphen 97 und 109 ArbVG begründeten Verpflichtungen sowie als Rechtsnachfolger in die Parteistellung des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40 im Verfahren der Schlichtungsstelle nach Paragraph 144, ArbVG eingetreten ist.

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).

Zu 1. „Es muss ein Betrieb (§ 34) vorliegen, in dem dauernd mindestens 20 AN beschäftigt sind“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), Arbeitsverfassungsrecht¹² (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), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 97, ArbVG Rz 69).

Der Verwaltungsgerichtshof hat im Erkenntnis vom XXXX , XXXX , explizit festgehalten, dass der Beschwerdeführer für die Belegschaft des (eingestellten) Betriebs des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX auftritt. Weiters führt er aus, dass § 97 Abs. 1 Z 4 und § 109 Abs. 3 ArbVG auf eine Betriebsänderung (§ 109 Abs. 1 Z 1 bis 6 ArbVG) eines Betriebes, der in den Anwendungsbereich des II. Teiles des ArbVG fällt, abstellen. Dass der bis XXXX im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des XXXX geführte Betrieb (XXXX) in den Anwendungsbereich des II. Teiles des ArbVG fiel, steht laut VwGH unstrittig fest.Der Verwaltungsgerichtshof hat im Erkenntnis vom römisch 40 , römisch 40 , explizit festgehalten, dass der Beschwerdeführer für die Belegschaft des (eingestellten) Betriebs des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40 auftritt. Weiters führt er aus, dass Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4 und Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG auf eine Betriebsänderung (Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 ArbVG) eines Betriebes, der in den Anwendungsbereich des römisch zwei. Teiles des ArbVG fällt, abstellen. Dass der bis römisch 40 im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 geführte Betrieb (römisch 40) in den Anwendungsbereich des römisch zwei. Teiles des ArbVG fiel, steht laut VwGH unstrittig fest.

Aufgrund dieser Ausführungen des VwGH geht das BVwG davon aus, dass die XXXX jenen Betriebsbegriff erfüllt bzw. erfüllte, auf den § 97 Abs. 1 Z 4 und § 109 Abs. 3 ArbVG abstellen, weshalb auf die konkreten Voraussetzungen des§ 34 ArbVG nicht mehr näher einzugehen ist.Aufgrund dieser Ausführungen des VwGH geht das BVwG davon aus, dass die römisch 40 jenen Betriebsbegriff erfüllt bzw. erfüllte, auf den Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4 und Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG abstellen, weshalb auf die konkreten Voraussetzungen des Paragraph 34, ArbVG nicht mehr näher einzugehen ist.

Seit ihrer Einrichtung waren zudem im Betrieb der XXXX – wie festgestellt – mehr als XXXX Arbeitnehmer dauernd beschäftigt.Seit ihrer Einrichtung waren zudem im Betrieb der römisch 40 – wie festgestellt – mehr als römisch 40 Arbeitnehmer dauernd beschäftigt.

Die Voraussetzung des Betriebes, in dem dauernd mindestens XXXX beschäftigt sind, ist somit gegeben.Die Voraussetzung des Betriebes, in dem dauernd mindestens römisch 40 beschäftigt sind, ist somit gegeben.

Der Vollständigkeit halber ist aber auch festzuhalten, dass selbst, wenn die XXXX nicht als Betrieb einzustufen gewesen wäre, die Beschwerde bereits aus anderen Gründen abzuweisen ist (siehe unten).Der Vollständigkeit halber ist aber auch festzuhalten, dass selbst, wenn die römisch 40 nicht als Betrieb einzustufen gewesen wäre, die Beschwerde bereits aus anderen Gründen abzuweisen ist (siehe unten).

Zu 2. „dieser Betrieb muss einer Betriebsänderung iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 unterliegen“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,).

Nicht abgeschlossen werden kann ein Sozialplan hingegen, wenn sich die Rechtsform oder die Eigentumsverhältnisse am Betrieb ändern. Gemäß § 109 Abs. 1 Z 7 ArbVG handelt es sich zwar auch um eine „Betriebsänderung“, die jedoch nur ein Informations- und Beratungsrecht des BR gemäß § 109 Abs. 1 auslöst (vgl. Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 97 ArbVG Rz 70). Nicht abgeschlossen werden kann ein Sozialplan hingegen, wenn sich die Rechtsform oder die Eigentumsverhältnisse am Betrieb ändern. Gemäß Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer 7, ArbVG handelt es sich zwar auch um eine „Betriebsänderung“, die jedoch nur ein Informations- und Beratungsrecht des BR gemäß Paragraph 109, Absatz eins, auslöst vergleiche Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 97, ArbVG Rz 70).

Im Falle der Aufgabe des Betriebszweckes unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation liegt eine Stilllegung des Betriebes vor. Eine Stilllegung setzt aber nicht zwingend die Auflösung der Betriebsorganisation voraus (vgl. Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 109 ArbVG Rz 18). Im Falle der Aufgabe des Betriebszweckes unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation liegt eine Stilllegung des Betriebes vor. Eine Stilllegung setzt aber nicht zwingend die Auflösung der Betriebsorganisation voraus vergleiche Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 109, ArbVG Rz 18).

Aufgrund der getroffenen Feststellungen („Mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des XXXX wurden die von der XXXX im Rahmen des § 58a PatG angebotenen Serviceleistungen weitestgehend zur Gänze eingestellt und nur sehr eingeschränkt vom XXXX fortgeführt. Einige der ehemaligen Mitarbeiter der XXXX wurden in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt.“) ist im vorliegenden Fall vom Vorliegen einer Stilllegung des Betriebes (der XXXX) gemäß § 109 Abs. 1 Z 1 ArbVG auszugehen, da die unter dem eigenen Betriebszweck verfolgten Agenden weitestgehend eingestellt wurden und einige Mitarbeiter der XXXX in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt wurden, womit sich die Betriebsorganisation änderte. Aufgrund der getroffenen Feststellungen („Mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 wurden die von der römisch 40 im Rahmen des Paragraph 58 a, PatG angebotenen Serviceleistungen weitestgehend zur Gänze eingestellt und nur sehr eingeschränkt vom römisch 40 fortgeführt. Einige der ehemaligen Mitarbeiter der römisch 40 wurden in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt.“) ist im vorliegenden Fall vom Vorliegen einer Stilllegung des Betriebes (der römisch 40) gemäß Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins, ArbVG auszugehen, da die unter dem eigenen Betriebszweck verfolgten Agenden weitestgehend eingestellt wurden und einige Mitarbeiter der römisch 40 in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt wurden, womit sich die Betriebsorganisation änderte.

Die Voraussetzung der Betriebsänderung iSd § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6 ArbVG ist somit ebenfalls gegeben. Die Voraussetzung der Betriebsänderung iSd Paragraph 109, Absatz eins, Ziffer eins bis 6 ArbVG ist somit ebenfalls gegeben.

Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle zudem festzuhalten, dass auch der Verwaltungsgerichtshof vom „(eingestellten)“ Betrieb des teilrechtsfähigen Bereichs des XXXX ausgeht (vgl. XXXX , XXXX). Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle zudem festzuhalten, dass auch der Verwaltungsgerichtshof vom „(eingestellten)“ Betrieb des teilrechtsfähigen Bereichs des römisch 40 ausgeht vergleiche römisch 40 , römisch 40).

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), Arbeitsverfassungsrecht¹² (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), Arbeitsverfassungsrecht¹² (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).

Ob zur Frage, ab welchem Prozentsatz Entgeltminderungen eine gewisse Erheblichkeit aufweisen, die zur Kündigungsanfechtung nach § 105 ArbVG erarbeitete Judikatur herangezogen werden kann, ist dabei in der Lehre umstritten (vgl. Burger-Ehrnhofer; Drs; Eichinger; Födermayr; Jabornegg; Mayr; Reiner in Jabornegg/Resch, ArbVG § 97 Rz 200 (Stand 1.3.2016, rdb.at) und Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 109 ArbVG Rz 55). Ob zur Frage, ab welchem Prozentsatz Entgeltminderungen eine gewisse Erheblichkeit aufweisen, die zur Kündigungsanfechtung nach Paragraph 105, ArbVG erarbeitete Judikatur herangezogen werden kann, ist dabei in der Lehre umstritten vergleiche Burger-Ehrnhofer; Drs; Eichinger; Födermayr; Jabornegg; Mayr; Reiner in Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 97, Rz 200 (Stand 1.3.2016, rdb.at) und Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu Paragraph 109, ArbVG Rz 55).

Wie die belangte Behörde geht auch das BVwG davon aus, dass diese Judikatur zumindest hilfsweise herangezogen werden kann, um zu beurteilen, ab welchem Prozentsatz Entgeltminderungen eine gewisse Erheblichkeit aufweisen.

In älteren Entscheidungen nahm die Rechtsprechung ab einer Einkommensminderung von etwa XXXX Prozent die Sozialwidrigkeit der Kündigung an. Nunmehr legt sie einen strengeren Maßstab an, wonach erst Verdiensteinbußen von XXXX Prozent oder mehr auf gewichtige soziale Nachteile hindeuten. Dies wird damit begründet, dass sich ein Arbeitnehmer eine gewisse Einkommensreduktion als Beitrag zu seiner Arbeitsplatzsicherung gefallen lassen müsse (vgl. Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 105 ArbVG Rz 156 (Stand 1.1.2018, rdb.at), mwN). In älteren Entscheidungen nahm die Rechtsprechung ab einer Einkommensminderung von etwa römisch 40 Prozent die Sozialwidrigkeit der Kündigung an. Nunmehr legt sie einen strengeren Maßstab an, wonach erst Verdiensteinbußen von römisch 40 Prozent oder mehr auf gewichtige soziale Nachteile hindeuten. Dies wird damit begründet, dass sich ein Arbeitnehmer eine gewisse Einkommensreduktion als Beitrag zu seiner Arbeitsplatzsicherung gefallen lassen müsse vergleiche Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 Paragraph 105, ArbVG Rz 156 (Stand 1.1.2018, rdb.at), mwN).

Im vorliegenden Fall würden zum Zeitpunkt der Betriebsänderung – wie festgestellt – nur XXXX Arbeitnehmer diese XXXX -Prozent-Grenze überschreiten. Da aber die unterschiedlichen Regelungszwecke von § 105 und § 109 ArbVG zu berücksichtigen sind, geht das BVwG – wie auch schon die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid – davon aus, dass bereits bei einem über XXXX Prozent liegenden Gehaltsverlust ein wesentlicher Nachteil beim Betroffenen vorliegt. Davon sind im vorliegenden Fall weitere XXXX Arbeitnehmer betroffen (gewesen). Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Betriebsänderung somit XXXX Arbeitnehmer von einem über XXXX Prozent liegenden Gehaltsverlust betroffen. Im vorliegenden Fall würden zum Zeitpunkt der Betriebsänderung – wie festgestellt – nur römisch 40 Arbeitnehmer diese römisch 40 -Prozent-Grenze überschreiten. Da aber die unterschiedlichen Regelungszwecke von Paragraph 105 und Paragraph 109, ArbVG zu berücksichtigen sind, geht das BVwG – wie auch schon die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid – davon aus, dass bereits bei einem über römisch 40 Prozent liegenden Gehaltsverlust ein wesentlicher Nachteil beim Betroffenen vorliegt. Davon sind im vorliegenden Fall weitere römisch 40 Arbeitnehmer betroffen (gewesen). Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Betriebsänderung somit römisch 40 Arbeitnehmer von einem über römisch 40 Prozent liegenden Gehaltsverlust betroffen.

In Anbetracht des nicht zwingenden Wechsels in ein Dienstverhältnis zum Bund können unter XXXX Prozent liegende Gehaltsverluste nicht als wesentliche Nachteile angesehen werden. In Anbetracht des nicht zwingenden Wechsels in ein Dienstverhältnis zum Bund können unter römisch 40 Prozent liegende Gehaltsverluste nicht als wesentliche Nachteile angesehen werden.

Von einer – wie vom Beschwerdeführer in der Beschwerde vorgebrachten Durchschnittsbetrachtung der Einbußen der

XXXX Arbeitnehmer (XXXX Prozent pro Arbeitnehmer) – ist hier jedenfalls nicht auszugehen.Von einer – wie vom Beschwerdeführer in der Beschwerde vorgebrachten Durchschnittsbetrachtung der Einbußen der römisch 40 Arbeitnehmer (römisch 40 Prozent pro Arbeitnehmer) – ist hier jedenfalls nicht auszugehen.

Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach der Karfreitag als freier Tag weggefallen sei, ist festzuhalten, dass der Karfreitag beim Bund bzw. XXXX nur ein halber Arbeitstag (vier Stunden) ist. Daher ist hier aus Sicht des BVwG die Erheblichkeitsschwelle nicht überschritten und es liegt kein wesentlicher Nachteil vor.Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach der Karfreitag als freier Tag weggefallen sei, ist festzuhalten, dass der Karfreitag beim Bund bzw. römisch 40 nur ein halber Arbeitstag (vier Stunden) ist. Daher ist hier aus Sicht des BVwG die Erheblichkeitsschwelle nicht überschritten und es liegt kein wesentlicher Nachteil vor.

Inwiefern mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des XXXX Nachteile entstanden sein sollen, weil gewisse Personen keine All-In-Verträge mehr haben, ist für das BVwG nicht ersichtlich, zumal All-In-Verträge idR ein Gesamtentgelt regeln, in dem auch Überstunden inkludiert sind.Inwiefern mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit des römisch 40 Nachteile entstanden sein sollen, weil gewisse Personen keine All-In-Verträge mehr haben, ist für das BVwG nicht ersichtlich, zumal All-In-Verträge idR ein Gesamtentgelt regeln, in dem auch Überstunden inkludiert sind.

Inwiefern die Übertragung des Urlaubes in die Folgejahre einen wesentlichen Nachteil darstellen soll, ist für das BVwG ebenfalls nicht ersichtlich, zumal bei der XXXX – wie festgestellt – keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgingen, vorgesehen waren. Ähnliches ist auch im VBG geregelt.Inwiefern die Übertragung des Urlaubes in die Folgejahre einen wesentlichen Nachteil darstellen soll, ist für das BVwG ebenfalls nicht ersichtlich, zumal bei der römisch 40 – wie festgestellt – keine Urlaubsüberträge, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgingen, vorgesehen waren. Ähnliches ist auch im VBG geregelt.

Insbesondere im Hinblick auf den Wechsel in ein Dienstverhältnis zum Bund und den damit verbundenen Vorteilen (wie Kündigungsschutz nach dem VBG und automatische Gehaltsvorrückungen) können der Wegfall des Jobtickets und die (zunächst) höheren Kosten für einen Garagenplatz nicht als ausreichend zur Begründung von wesentlichen Nachteilen angesehen werden.

Im vorliegenden Fall waren – wie sich aus den Feststellungen ergibt – zum Zeitpunkt der Betriebsänderung somit nur XXXX von XXXX AN (11,36 Prozent der Belegschaft der XXXX) aufgrund ihrer Gehaltseinbußen von wesentlichen Nachteilen betroffen.Im vorliegenden Fall waren – wie sich aus den Feststellungen ergibt – zum Zeitpunkt der Betriebsänderung somit nur römisch 40 von römisch 40 AN (11,36 Prozent der Belegschaft der römisch 40) aufgrund ihrer Gehaltseinbußen von wesentlichen Nachteilen betroffen.

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; Fördermayr; 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; Fördermayr; Jabornegg; Mayr; Reiner in Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 97, Rz 188 (Stand 1.3.2016, rdb.at) mwN).

Im vorliegenden Fall stellen XXXX von XXXX Mitarbeitern der XXXX bzw. XXXX Prozent der Belegschaft keinen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft dar, da die von den meisten Autoren geforderte XXXX -Prozent-Untergrenze nicht erfüllt ist und XXXX Prozent nur einen geringfügig höheren Prozentsatz als XXXX Prozent, den der VwGH noch nicht als erheblichen Teil der Belegschaft qualifizierte (vgl. VwGH 15.10.1986, 85/01/0297), darstellt. Im vorliegenden Fall stellen römisch 40 von römisch 40 Mitarbeitern der römisch 40 bzw. römisch 40 Prozent der Belegschaft keinen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft dar, da die von den meisten Autoren geforderte römisch 40 -Prozent-Untergrenze nicht erfüllt ist und römisch 40 Prozent nur einen geringfügig höheren Prozentsatz als römisch 40 Prozent, den der VwGH noch nicht als erheblichen Teil der Belegschaft qualifizierte vergleiche VwGH 15.10.1986, 85/01/0297), darstellt.

Somit liegen nicht alle Voraussetzungen für die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes kumulativ vor.

Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

Der Vollständigkeit halber wird festgehalten, dass schon zum Zeitpunkt der Betriebsänderung kein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft von wesentlichen Nachteilen betroffen war. Daher kann dahingestellt bleiben, zu welchem Ergebnis eine Beurteilung unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Entwicklung der Gehälter – wie von der mitbeteiligten Partei gefordert – führen würde.

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 Parteiantrags 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 Parteiantrags 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.

Gemäß § 24 Abs. 5 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz 5, VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Im vorliegenden Fall konnte der entscheidungswesentliche Sachverhalt durch die Aktenlage, insbesondere durch die bereits vorgelegten Beweismittel hinreichend geklärt werden und es waren darüber hinaus nur Rechtsfragen zu klären. Des Weiteren wurde in der Beschwerde und den daraufhin erstatteten Äußerungen bzw. Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei und des Beschwerdeführers ausreichend Vorbringen zur Klärung der Rechtsfragen erstattet, sodass das BVwG der Ansicht war, dass – trotz Anträgen auf Zeugenvernehmung bzw. Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung – von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden konnte. Schließlich bezogen sich diese Anträge insbesondere auf die Frage, ob ein eigener Betrieb der XXXX vorlag. Diese Frage konnte jedoch aus Sicht des BVwG mit den Ausführungen des VwGH im Erkenntnis vom XXXX, XXXX, geklärt werden. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art. 6 Abs. 1 EMRK und Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen. Im vorliegenden Fall konnte der entscheidungswesentliche Sachverhalt durch die Aktenlage, insbesondere durch die bereits vorgelegten Beweismittel hinreichend geklärt werden und es waren darüber hinaus nur Rechtsfragen zu klären. Des Weiteren wurde in der Beschwerde und den daraufhin erstatteten Äußerungen bzw. Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei und des Beschwerdeführers ausreichend Vorbringen zur Klärung der Rechtsfragen erstattet, sodass das BVwG der Ansicht war, dass – trotz Anträgen auf Zeugenvernehmung bzw. Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung – von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden konnte. Schließlich bezogen sich diese Anträge insbesondere auf die Frage, ob ein eigener Betrieb der römisch 40 vorlag. Diese Frage konnte jedoch aus Sicht des BVwG mit den Ausführungen des VwGH im Erkenntnis vom römisch 40, römisch 40, geklärt werden. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK und Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Zu B) Zulässigkeit 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 zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung von Rechtsfragen abhängt, denen grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung von Rechtsfragen abhängt, denen grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Es gibt – soweit überblickbar – noch keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu der Frage, welche Nachteile als wesentliche Nachteile im Sinne des § 109 Abs. 3 ArbVG einzustufen sind, insbesondere in Bezug auf die Erheblichkeitsschwelle bei Entgeltminderungen. Überdies erblickt das BVwG eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung darin, ab welchem Prozentsatz von einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft im Sinne des § 109 Abs. 3 ArbVG auszugehen ist bzw., ob immer nur anhand des Einzelfalles beurteilt werden kann, ob ein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen ist. Es gibt – soweit überblickbar – noch keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu der Frage, welche Nachteile als wesentliche Nachteile im Sinne des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG einzustufen sind, insbesondere in Bezug auf die Erheblichkeitsschwelle bei Entgeltminderungen. Überdies erblickt das BVwG eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung darin, ab welchem Prozentsatz von einem erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG auszugehen ist bzw., ob immer nur anhand des Einzelfalles beurteilt werden kann, ob ein erheblicher Teil der Arbeitnehmerschaft betroffen ist.

Schlagworte

Betriebsvereinbarung Bund Ersatzentscheidung Nachteil Parteistellung Patentamt Rechtsnachfolger Revision zulässig
Schlichtungsstelle Teilrechtsfähigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W121.2182634.1.00

Im RIS seit

04.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

04.10.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at