

# **BVGer A-1074/2017 vom 11. Januar 2018**

Bundesverwaltungsgericht, 2018-01-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-1074\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1074_2017)

FR: TAF A-1074/2017 du 11 janvier 2018

IT: TAF A-1074/2017 del 11 gennaio 2018

## **Regeste**

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG, SR 742.31) gelten die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) auch für das Personal der Vorinstanz. Demnach können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 GAV SBB 2015). Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinne des BPG und somit um eine zulässige Vorinstanz (Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG). Der angefochtene Entscheid wurde gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG sowie Ziff. 181 Abs. 1 GAV SBB 2015 und somit gestützt auf öffentliches Recht des Bundes erlassen. Er stellt eine Verfügung i.S.v. Art. 5 Abs. 1 Bst. b des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und somit ein taugliches Anfechtungsobjekt dar (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund i.S.v. Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachlich wie funktional zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG und Ziff. 181 Abs. 2 GAV SBB 2015).

### **E. 1.2**

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt. Er hat zudem ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Feststellung, ob auch nach dem (Datum) ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz besteht oder - so die Feststellung in der angefochtenen Verfügung - dieses per (Datum) von Gesetzes wegen auf die X. \_\_\_\_\_ übergegangen ist. Der Beschwerdeführer ist durch die angefochtene Verfügung vom 16. Januar 2017 somit formell wie materiell beschwert und folglich als zur Beschwerdeerhebung berechtigt anzusehen.

### **E. 1.3**

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist demnach einzutreten.

### **E. 2**

Dem Bundesverwaltungsgericht kommt grundsätzlich eine uneingeschränkte Überprüfungsbefugnis zu. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung von Ermessen - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG); die Überprüfungsbefugnis des Bundesverwaltungsgerichts ergibt sich aus den Beschwerdegründen, welche das Gesetz zulässt. Es stellt dabei den rechtserheblichen Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

### **E. 3**

Die Vorinstanz hat den (Betriebsteil) per (Datum) auf die X.\_\_\_\_\_ übertragen. Streitig und daher vorliegend zu prüfen ist, ob das bestehende öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz als Folge dessen ebenfalls und zwar von Gesetzes wegen auf die X.\_\_\_\_\_ übergegangen ist. Im Hinblick darauf ist im Folgenden zunächst zu prüfen, welche gesetzlichen Bestimmungen auf die Übertragung des (Betriebsteil) und die zum Zeitpunkt der Übertragung bestehenden Arbeitsverhältnisse anwendbar sind (nachfolgend E. 4). In einem zweiten Schritt wird sodann zu prüfen sein, welche Rechtsfolgen die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen im Fall eines Betriebsübergangs für die bestehenden Arbeitsverhältnisse vorsehen und was sich daraus für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz ergibt (nachfolgend E. 5). Schliesslich ist auf die Rüge des Beschwerdeführers einzugehen, wonach die Vorinstanz im Rahmen der Zusicherung von (zusätzlichen) Leistungen nicht formgerecht gehandelt habe (nachfolgend E. 6).

### **E. 4.1**

Die Vorinstanz ist eine spezialgesetzliche öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 2 und Art. 25 SBBG; vgl. BGE 138 I 274 E. 1.4 f.). Sie erbringt als Kernaufgabe Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr und ist nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu führen (Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 SBBG). Für die Vorinstanz gelten, soweit das SBBG keine abweichenden Bestimmungen vorsieht, sinngemäss die Vorschriften des OR sowie des FusG mit Ausnahme der Art. 99-101 FusG (Art. 22 Abs. 1 SBBG); die Vorinstanz soll soweit möglich in Anlehnung an die Aktiengesellschaft des OR organisiert werden (Botschaft vom 13. November 1996 zur Bahnreform, BBl 1997 I 909, 938, nachfolgend: Botschaft Bahnreform). Die dynamische Verweisung in Art. 22 Abs. 1 SBBG ändert jedoch nichts an der öffentlich-rechtlichen Prägung der Rechtsform der Vorinstanz (BGE 132 III 470 E. 3.3 und E. 4.1). Entsprechend ist das Personal grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt (Art. 15 SBBG; Botschaft Bahnreform, BBl 1997 I 909, 945). Der sinngemässe Verweis auf die Bestimmungen des FusG bedeutet, dass diese ihrem Sinn und Zweck und nicht ihrem Wortlaut nach auf die Vorinstanz anzuwenden sind (Urteil des BVGer B-2702/2011 vom 6. Dezember 2011 E. 4.2.3). Der Gesetzgeber hat damit die Möglichkeit für abweichende Lösungen geschaffen, wo dies aufgrund der Unterschiede zwischen privatrechtlichen Rechtsträgern und der Vorinstanz als öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft sachgerecht ist. Es ist mithin im Einzelfall zu prüfen, ob die konkreten Umstände und insbesondere verfassungsrechtliche Grundsätze eine von der Zivilrechtspraxis abweichende Anwendung der Bestimmungen des FusG verlangen. Deren Sinn und Zweck bleibt jedoch in jedem Fall massgeblich, soweit

nicht das SBBG Abweichungen vorsieht (Art. 22 Abs. 1 SBBG; vgl. betreffend den sinngemässen Verweis in Art. 6 Abs. 2 BPG BGE 132 II 161 E. 3.1 sowie Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Handkommentar, 2013, Art. 6 Rz. 21-25; betreffend den sinngemässen Verweis in Art. 100 Abs. 1 FusG Vogel et al., Kommentar zum FusG, 3. Aufl. 2017, Art. 100 FusG Rz. 1 mit Hinweisen und Beatrice Wagner Pfeifer, Zürcher Kommentar zum FusG, 2. Aufl. 2012, Art. 100 Rz. 3, 10 und 16). Mit der sinngemässen Anwendung der Bestimmungen des FusG im Rahmen einer verwaltungsrechtlichen Rechtsbeziehung werden diese zu ergänzenden bzw. subsidiären Bestimmungen des öffentlichen Rechts des Bundes (vgl. BGE 132 II 161 E. 3.1 und Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016, Rz. 251 mit Hinweisen).

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz hat den (Betriebsteil) nach eigenen Angaben im Rahmen einer Vermögensübertragung gemäss den Art. 69 ff. FusG per (Datum) auf die X.\_\_\_\_\_ übertragen. Die bestehenden Arbeitsverhältnisse und damit auch jenes mit dem Beschwerdeführer wurden von der Vorinstanz nicht gekündigt. Für den Übergang der über den (Datum) hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisse findet somit grundsätzlich Art. 333 OR sinngemäss Anwendung (Art. 76 Abs. 1 FusG i.V.m. Art. 22 Abs. 1 SBBG; vgl. auch den Verweis in Art. 6 Abs. 2 BPG; zudem Urteile des BGer 4A\_56/2015 vom 3. Juni 2015 E. 3.3 und 4A\_399/2013 vom 17. Februar 2014 E. 3, insbes. E. 3.2). Demnach geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt (Art. 333 Abs. 1 OR). Der Tatbestand der Übertragung eines Betriebsteils auf einen Dritten findet sich weder im BPG noch im GAV SBB 2015 (abweichend) geregelt. Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die Bestimmungen des OR und somit auch Art. 333 OR, soweit das Bundespersonalrecht nichts Abweichendes bestimmt. Der GAV SBB 2015 enthält zwar Bestimmungen zur beruflichen Neuorientierung für Mitarbeitende, die ihre Stelle aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten verlieren und auch die Folgen einer Vonselbständigung von Nebenbereichen auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind geregelt (Ziff. 162 ff. GAV SBB 2015). Vorliegend geht die Stelle des Beschwerdeführers jedoch gerade nicht verloren, sondern besteht - bei einem anderen Arbeitgeber - fort (vgl. zum Grundsatz der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses nachfolgend E. 5.2). Ebenso wenig liegt eine Vonselbständigung des (Betriebsteil) vor. Die Bestimmungen über die Folgen einer Stellenaufhebung gemäss den Ziff. 162 ff. GAV SBB 2015 sind daher auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar.

#### **E. 4.3**

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass auf die Übertragung des (Betriebsteil) auf die X.\_\_\_\_\_ per (Datum) und die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnisse das FusG und somit auch die Bestimmung von Art. 333 OR sinngemäss anwendbar sind (Art. 76 Abs. 1 FusG i.V.m. Art. 22 Abs. 1 SBBG).

#### **E. 5.1**

Als nächstes ist zu prüfen, welche rechtlichen Folgen sich aus der sinngemässen Anwendung der Bestimmung von Art. 333 OR auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz ergeben.

#### **E. 5.2**

Überträgt der Arbeitgeber wie vorliegend einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt (Art. 333 Abs. 1 OR). Bei Ablehnung des Übergangs wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst, wobei der Erwerber des Betriebsteils und der Arbeitnehmer bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet sind (Art. 333 Abs. 2 OR). Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein GAV anwendbar, so muss der Erwerber diesen gemäss Art. 333 Abs. 1bis OR während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet. Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber haften sodann solidarisch für die Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Übergangs durch den Arbeitnehmer beendet wird (Art. 333 Abs. 3 OR). Der Sinn und Zweck von Art. 333 OR besteht darin, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer beim Betriebs(teil)übergang zu wahren. Die zum Zeitpunkt der Übertragung bestehenden Arbeitsverhältnisse gehen (aus diesem Grund) gemäss Art. 333 Abs. 1 OR von Gesetzes wegen auf den neuen Arbeitgeber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt. Der Erwerber, dem ein solches Recht auf Ablehnung nicht zusteht, unterliegt auf der anderen Seite einem Übernahmезwang (BGE 136 III 552 E. 3.1; BGE 132 III 32 E. 4.2, insbes. E. 4.2.1; Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, Art. 333 Rz. 13). Das Hauptanliegen ist somit die Sicherung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses (Grundsatz der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses; BGE 137 III 487 E. 4.5 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung); die gesetzliche Regelung beruht auf der Konzeption, dass ein Wechsel des Arbeitgebers den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht berührt und so die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unverändert bleibt (Botschaft vom 25. August 1967 zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Revision des Zehnten Titels und des zehnten Titelsbis des Obligationenrechts [Der Arbeitsvertrag], BBl 1967 II 241, 371). Es geht insbesondere darum, dem Arbeitnehmer die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Rechte zu erhalten (BGE 137 V 463 E. 5.2; BGE 136 III 552 E. 3.1 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung); die Vertragsdauer mit dem alten Arbeitgeber wird zur Vertragsdauer mit dem neuen Arbeitgeber hinzugezählt, wenn es um dienstaltersabhängige Ansprüche geht. Dieser Besitzstand kann dem Arbeitnehmer auch nicht dadurch genommen werden, dass der Erwerber mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschliesst (BGE 137 III 487 E. 7.2; Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar zum Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 362-362 OR, 2014, Art. 333 Rz. 9; zum Ganzen auch: Adrian Staehelin, in: Zürcher Kommentar zum Obligationenrecht, Teilband V 2c, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2014, Art. 333 Rz. 9; zur [einvernehmlichen] Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages vgl. sodann Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3. Aufl. 2014, Art. 333 Rz. 1 und Dean Andreas Kradolfer, Der Betriebsübergang - Auswirkungen auf das Individualarbeitsverhältnis, 2008, S. 90, 190 f. und 207; vgl. ferner BGE 135 III 1 E. 2.4). Die Art. 333 OR und Art. 76 Abs. 2 FusG enthalten sodann weitere Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer bei der Übertragung eines Betriebs(teils). Ist wie vorliegend auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein GAV anwendbar, so bestimmt Art. 333 Abs. 1bis OR (als Auffangtatbestand) grundsätzlich die (individualrechtliche) Weitergeltung von dessen normativen Bestimmungen und ordnet insoweit einen (zeitlich beschränkten) Verschlechterungsschutz für die betroffenen Arbeitnehmer an (Botschaft I vom 27. Mai

1992 über die Anpassung des Bundesrechts an das EWR-Recht [Zusatzbotschaft I zur EWR-Botschaft], BBl 1992 V 1, 397-402 i.V.m. der Botschaft vom 24. Februar 1993 über das Folgeprogramm nach der Ablehnung des EWR-Abkommens, BBl 1993 I 805, 880 f.; vgl. zu den teils unterschiedlichen Lehrmeinungen hinsichtlich des Geltungsbereichs und der Rechtsfolgen der Bestimmung von Art. 333 Abs. 1bis OR: Baumgartner/Oertle, in: Basler Kommentar zum Fusionsgesetz, 2. Aufl. 2015, Vor Art. 27 Rz. 19-23, Brühwiler, a.a.O., Art. 333 Rz. 3, Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 333 N 9 und Kradolfer, a.a.O., S. 89, 193-200 und 208-212, je mit Hinweisen). Zudem tritt mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses in einem zeitlich beschränkten Umfang zwingend eine solidarische Haftung des alten Arbeitgebers und des Erwerbers für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ein (Art. 333 Abs. 3 OR bzw. Art. 75 i.V.m. Art. 76 Abs. 2 FusG; vgl. BGE 137 III 487 E. 5.2; BGE 132 III 32 E. 6.2; BGE 129 III 335 E. 5.4.1 und E. 5.5.5; Baumgartner/Oertle, a.a.O., Vor Art. 27 Rz. 41; Kradolfer, a.a.O., S. 249-258; zum Verhältnis von Art. 333 Abs. 3 OR und Art. 76 Abs. 2 FusG vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 333 Rz. 55).

### **E. 5.3**

Der Beschwerdeführer hat den Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht - auch nicht konkludent - abgelehnt (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 333 Rz. 26; ferner BGE 137 V 463 E. 4.4). Als eine solche Ablehnung kann auch nicht der im Arbeitsvertrag mit der X. \_\_\_\_\_ angebrachte Vorbehalt verstanden werden. Vielmehr arbeitet der Beschwerdeführer seit dem (Datum) für die X. \_\_\_\_\_. Gemäss der in diesem Fall sinngemäss anwendbaren Bestimmung von Art. 333 Abs. 1 OR ist das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin von Gesetzes wegen per (Datum) auf die X. \_\_\_\_\_ übergegangen. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die X. \_\_\_\_\_ den Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses mit der Vorinstanz nicht hinreichend Rechnung getragen worden sei und er in verschiedener Hinsicht schlechter gestellt werde. Daraus sucht er abzuleiten, dass sein Arbeitsverhältnis nicht (von Gesetzes wegen) auf die X. \_\_\_\_\_ übergegangen ist. Auf die Fragestellungen und Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses von einem öffentlich-rechtlichen auf einen privatrechtlichen Arbeitgeber im Zuge eines Betriebs(teil)übergangs ergeben können, wird auch in der Literatur hingewiesen. Es wird im Wesentlichen die Ansicht vertreten, dass in einem solchen Fall das öffentlich-rechtliche in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu überführen sei, wobei allfälligen Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses wie einem besonderen Vertrauensverhältnis oder wohlerworbenen Rechten gesondert - etwa durch Festlegung von Übergangsfristen - Rechnung zu tragen sei (vgl. Patrick Freudiger, Anstalt oder Aktiengesellschaft? Zur Bedeutung der Rechtsform bei Ausgliederungen, 2016, S. 308-310 und 312-314; Matthias Kuster, in: Basler Kommentar zum Fusionsgesetz, 2. Aufl. 2015, Art. 100 Rz. 5d; Wagner Pfeifer, a.a.O., Art. 100 Rz. 23; Isabelle Wildhaber, Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, 2011, S. 127 f., 128, 133-136 und 216 f.; im Zusammenhang mit der Zusicherung finanzieller Leistungen in einem Arbeitsverhältnis vgl. Urteil des BGer 2A.303/2000 vom 15. Februar 2001 E. 2-6). Konkrete Lösungsansätze - auch zur Frage nach der inhaltlichen Ausgestaltung der neuen privatrechtlichen Arbeitsverträge - lassen sich der Literatur jedoch nicht entnehmen und auch das Bundesverwaltungs- und das Bundesgericht haben sich soweit ersichtlich bisher nicht zu der Frage geäußert, wie im Einzelfall ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis gemäss dem sinngemäss anwendbaren Art. 333 OR (inhaltlich) in ein privatrechtliches

Arbeitsverhältnis zu überführen ist. Wie nachfolgend zu zeigen ist, muss diese Frage auch vorliegend nicht beurteilt werden. Der Bestimmung von Art. 333 Abs. 1 OR liegt der Grundsatz der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu Grunde: Das Arbeitsverhältnis geht mit dem Tode der Betriebs(teil)nachfolge von Gesetzes wegen auf den Erwerber über. Damit sollen der Übergang von Unternehmen erleichtert und gleichzeitig die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer möglichst umfassend gewahrt werden (vgl. auch BGE 129 III 335 E. 5, insbes. E. 5.1). Der Grundsatz der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses ist Kraft des Verweises in Art. 22 Abs. 1 SBBG auch auf den Übergang des (Betriebsteil) auf die X. \_\_\_\_\_ und somit auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers anwendbar. Ein Grund, von dieser gesetzgeberischen Wertung - der sinngemässen Anwendung der Bestimmung von Art. 333 OR auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse - abzuweichen, ist nicht ersichtlich. Insbesondere wäre es nicht sachgerecht, die (einzelvertragliche) Gleichwertigkeit der Anstellungsbedingungen zur Voraussetzung für den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber zu machen; die Rechtssicherheit beim Übergang von Betrieben bzw. Betriebsteilen, welche Art. 333 OR schafft, würde in diesem Fall erheblich beeinträchtigt. Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers ist somit per (Datum) auf die X. \_\_\_\_\_ übergegangen und diese ist neue und alleinige privatrechtliche Arbeitgeberin (vgl. Kradolfer, a.a.O., S. 87). Zum Schutz der Beschwerdeführerin gilt jedoch insbesondere der GAV SBB 2015 fort und haftet die Vorinstanz solidarisch für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. Art. 333 Abs. 1bis und Abs. 3 OR bzw. Art. 75 i.V.m. Art. 76 Abs. 2 FusG).

#### **E. 5.4**

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers gemäss der sinngemäss anwendbaren Bestimmung von Art. 333 Abs. 1 OR per (Datum) von der Vorinstanz auf die X. \_\_\_\_\_ übergegangen ist und zu der Vorinstanz folglich keine arbeitsvertragliche Beziehung mehr besteht. Soweit die Vorinstanz in ihrer Verfügung vom 16. Januar 2017 Entsprechendes festhielt, verletzte sie kein Bundesrecht.

#### **E. 6**

Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe verschiedene Leistungen im Zusammenhang mit dem Risiko, dass die X. \_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen kündige, nicht formgültig im Rahmen einer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung zugesichert. Die Gleichwertigkeit der Anstellungsbedingungen und damit zusammenhängend die Frage nach der Gültigkeit von Zusicherungen muss jedoch, wie vorstehend erwogen, im vorliegenden Verfahren nicht geprüft werden (vgl. vorstehend E. 5.3) und geht im Übrigen über den Streitgegenstand hinaus. Aus denselben Gründen sind sowohl der Beweisantrag des Beschwerdeführers auf Parteibefragung als auch die Beweisanträge der Vorinstanz abzuweisen.

#### **E. 7**

Die Beschwerde erweist sich somit insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen.

#### **E. 8**

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen zu entscheiden. Das Feststellungsbegehren des Beschwerdeführers knüpft am vormals bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz an. Es ist aus diesem Grund von einem Beschwerdeverfahren in einer personalrechtlichen Angelegenheit auszugehen. Dieses Verfahren ist grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend

nicht abzuweichen, weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Der unterliegende Beschwerdeführerin und die Vorinstanz haben keinen Anspruch auf eine Parteienschädigung (Art. 64 Abs. 1 i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.