

Die Massentlassung F&E Lunch



- I. Einleitung
- II. Massenentlassung
- III. Sozialplan
- IV. Besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter
- V. Anhang

I. Einleitung

Massgebende Bestimmungen

Wesentlicher Inhalt	Norm
Begriff/Voraussetzungen	Art. 335d OR
Verfahren, Konsultation	Art. 335f OR, Art. 10 lit. c MitwG
Verfahren, AWA	Art. 335f Abs. 4 und Art. 335g OR
Sozialplan	Art. 335h-k OR
Konsequenzen	Art. 336 Abs. 2 lit. c und Art. 336a Abs. 3 OR, Art. 15 MitwG
Bestellung der Arbeitnehmervertretung; Zusammenarbeit AG- und AN-Seite	MitwG, insbes. Art. 9, 10 lit.c , 11, 12, 14 MitwG

I. Einleitung

Arbeitsvölkerrechtliche Normen

2. Von der Schweiz ratifizierte Übereinkommen
 - a) IAO-Übereinkommen Nr. 98
 - b) IAO-Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 150
3. Von der Schweiz nicht ratifizierte Übereinkommen
 - a) IAO-Übereinkommen Nr. 158
 - i) Allgemeiner Kündigungsschutz
 - ii) Entlassungen und Konsultation der
 Arbeitnehmervertretung
 - b) IAO-Übereinkommen 135
 - i) Kündigungsschutz der Arbeitnehmervertretung
 - ii) Weitere Rechte der Arbeitnehmervertretung
4. IAO-Empfehlungen zur innerbetrieblichen Konsultation

Aus dem Inhaltsverzeichnis von: Licci Sara, Die Massenentlassung im schweizerischen Recht, Schwellenwerte, Konsultation und Sozialplan unter Berücksichtigung des Arbeitsrechts der Europäischen Union und des Arbeitsvölkerrechts, Zürich 2018

§ 3	Selbstverpflichtende Normen für multinationale Unternehmen.....
I.	Grundlagen
II.	OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen.....
III.	Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO
IV.	Weitere Initiativen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte ..

Aus dem Inhaltsverzeichnis von: Licci Sara, Die Massenentlassung im schweizerischen Recht, Schwellenwerte, Konsultation und Sozialplan unter Berücksichtigung des Arbeitsrechts der Europäischen Union und des Arbeitsvölkerrechts, Zürich 2018

I. Einleitung

Bestimmungen aus dem Europäischen Arbeitsrecht

- Massentalssungs-RL, RL 98/59/EG (RL 75/129/EWG; präzisiert durch RL 92/56/EWG; RL 98/59/EG konsolidiert diese beiden RL)
- Art. 335d-g; Art. 335h-335k OR

- Betriebsübergangs-RL, RL 2001/23/EG
- Art. 333, 333a, 333b OR; diverse Verweise im FusG

- MitwG

II. Massenentlassung

1. Voraussetzungen



Quelle: Pfuschi-Cartoon (<https://www.pfuschi-cartoon.ch/>), Live-Cartoons, entstanden an der 4. Winterthurer Tagung zum Arbeitsrecht, Winterthur, 1.7.2015

II. Massenentlassung

1. Voraussetzungen



Schwellenwerte (Art. 335d OR):

- ✓ Arbeitgeberseitige Kündigungen
- ✓ Nicht aus Gründen, die der AN gesetzt habt; in seiner Person stehen
- ✓ Ob mit Anzahl Kündigungen die Schwellenwerte erreicht sind, bemisst sich nach der Betriebsgrösse und der Anzahl innerhalb von **30 Tagen** ausgesprochenen Kündigungen.

Üblicherweise Beschäftigte	Anzahl Kündigungen
>20-99	10
100-299	mind. 10% der AN
300 und mehr	mind. 30

II. Massenentlassungen

1. Voraussetzungen

- Art. 335e Abs. 2 OR
- Bestimmungen über die Massenentlassung gelten nicht bei:
- Betriebseinstellung infolge gerichtlicher Entscheide
- Im Konkurs
- Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung



Art. 335e¹

2. Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.²

¹ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBI 1993 I 805).

² Fassung gemäss Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBI 2010 6455).

II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Art. 335f¹

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

² Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

³ Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a. die Gründe der Massentlassung;
- b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

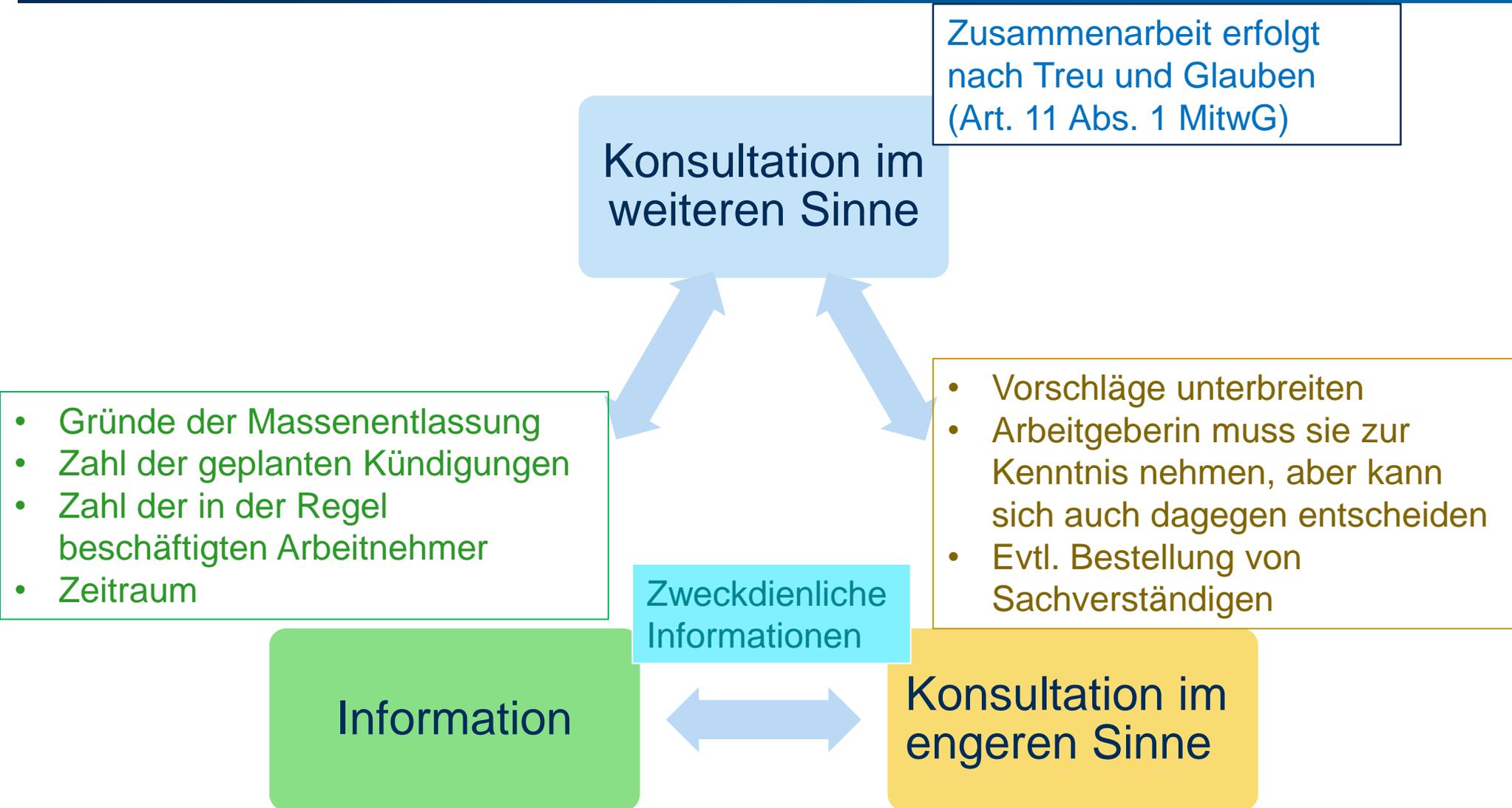
⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

¹ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).



II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



- Adressat:
 - Arbeitnehmervertretung (Wahl, Arbeitsweise, etc. MitwG)
 - Nur wenn keine Arbeitnehmervertretung besteht, die Belegschaft selbst (Art. 335f OR, Art. 10 MitwG, Art. 10 i.V.m. Art. 4 MitwG)

- Form:
 - **Informationen: zwingend schriftlich**
 - Zweckdienliche Informationen: auch erst auf Anfrage der ANV hin, auch mündlich möglich
 - **Konsultation im engeren Sinne:**
Auch mündlich, dadurch Austausch unmittelbar möglich, Protokoll zu Beweis Zwecken empfohlen

- Art. 335f Abs. 3 , 2. Teil OR
- Gründe der Massenentlassung
- Zahl der geplanten Kündigungen
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer
- Zeitraum

Art. 335f Abs. 3 , 2. Teil OR

Art. 335f Abs. 2 OR

II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Zeitpunkt

Konsultation gilt erst als eingeleitet, wenn schriftliche Informationen i.S.v. Art. 335f Abs. 3, 2. Teil OR, abgegeben wurden.



- Unabhängig davon, ob Belegschaft/ANV bereits vorinformiert wurden, Gerüchte dazu
- Einleitung der Konsultation zwingend *vor definitivem Beschluss der Geschäftsleitung*
- In Konzernverhältnissen, ist die formelle Arbeitgeberin zur Konsultation verpflichtet
- Unterlassen der Information/Konsultation durch die Konzernmutter wird AG angerechnet
- Wenn AG von Konzernmutter nur Teilinformationen erhält, hat sie mindestens diese weiterzuleiten

II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Frist



- AG darf Frist ansetzen; Dauer nicht im Gesetz (kontrovers): 10-14 Arbeitstage
- BGer hat auch schon kürzere Fristen akzeptiert, in sehr einfachen Fällen und wenn zeitliche Dringlichkeit gegen; kurze Frist aber nicht zulässig, wenn Dringlichkeit durch Zuwarten der Arbeitgeberin herbeigeführt wurde
- Wenn keine Frist angesetzt: AG muss nachfragen, ob Vorschläge vorhanden

II. Massenentlassung

- Folgen der unterlassenen oder mangelhaften Konsultation:
 - Kündigung ist missbräuchlich nach Art. 336 Abs. 2 lit. a OR
 - Entschädigung aber nur zwei Monatslöhne gestützt auf Art. 336a Abs. 3 OR

II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

BZ BERNER ZEITUNG

REGION

SCHWEIZ

AUSLAND

WIRTSCHAFT

Bern & Region

Kanton Bern

Seeland & Jura

Thun & C

Die Fabrik wird Stück für Stück verschwinden

Von Markus Zahno. Aktualisiert am 22.08.2014 [2 Kommentare](#)



Am Freitag haben in der ehemaligen Kartonfabrik die Abbrucharbeiten begonnen. Bis Ende November ist von drei grossen Hallen und dem Tanklager nichts mehr zu sehen.



Veränderte Verhältnisse:

Stückelung der Kündigungen?

Ansetzung eines neuen Konsultationsverfahrens?

II. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



– Konsequenzen bei Unterlassung oder mangelhafter Konsultation:

- Missbräuchliche Kündigung (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR)
- Entschädigung von maximal 2 Monatslöhnen
- Kein Bestandesschutz (Kündigung bleibt wirksam)

– Konsequenzen der Unterlassung der Mitteilung ans Arbeitsamt:

- Kündigungsfrist beginnt nicht zu laufen
- Ansprüche aus Arbeitsvertrag gelten weiter
- Siehe aber BGE 132 III 406

III. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

- Art. 335f Abs. 2 OR: Vorschläge, wie Entlassungen verhindert werden können
- Art. 335f Abs. 2 OR: Vorschläge, wie Folgen der Entlassungen gemildert werden können
- Milderung der Folgen durch Sozialplan
- Grundsätzlich freiwillig
- Für gewisse Fälle Pflicht in Art. 335i OR enthalten
- Pflicht in GAV enthalten: z.B. LMV Bauhauptgewerbe

Art. 28 Sozialplan

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

III. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

Rechtsnatur

- Vereinbarung zwischen AG und einer Mehrzahl der AN
- Bei Betriebsübergängen und Massenentlassungen
- Verschiedene Erscheinungsformen:
 - Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberin: Besondere Art des GAVs, normative Wirkung
 - Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeberin: Mischform? Bilateraler Vertrag mit normativer Wirkung?
 - Betriebsordnung für spezielle Fälle, Art. 38 Abs. 2 ArG
 - Vereinbarung zwischen Belegschaft und Arbeitgeberin: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmer zustimmt
 - Einseitig durch Arbeitgeber Erlassener Sozialplan: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmer zustimmt



III. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

Inhalt

- Inhalt nicht vorgegeben
- Alles was dem Zweck des Sozialplans dient
- Unterstützung bei interner Umplatzierung
- Unterstützung bei Umschulungen
- Unterstützung im Bewerbungsverfahren
- Abgangsentschädigungen
- Sonstige Abfindungen zur Deckung persönlicher Bedürfnisse
- Gewährung von Darlehen
- Verlängerte Kündigungsfristen
- Verzicht auf KonkurrenzklauseIn
- Frühpensionierungen



III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Art. 335h¹

5. Sozialplan

a. Begriff und Grundsätze

¹Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.

²Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.



III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Voraussetzungen für Sozialplanpflicht nach Gesetz

- Arbeitgeberinnen mit mehr als 250 Arbeitnehmern
- Kündigung von mehr als 30 Arbeitnehmern
- Kündigungen innerhalb von 30 Tagen
- Gestückelte Kündigungen, die auf gleichem betrieblichem Entscheid beruhen, werden zusammengezählt (Anhaltspunkte für Problematik bei ME?)
- 1/3 der Arbeitnehmer von der neuen Bestimmung betroffen, aber 99.6% der Unternehmen nicht erfasst*.



- *Botschaft Sanierungsrecht, S. 6497 (Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (Sanierungsrecht), BBI 2010, 6455.

III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Art. 335i¹

b. Verhandlungspflicht

¹ Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:

- a. üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
- b. beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

² Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

³ Der Arbeitgeber verhandelt:

- a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
- b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder
- c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

⁴ Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁴ Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.



III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



Quelle: Pfuschi-Cartoon (<https://www.pfuschi-cartoon.ch/>), Live-Cartoons, entstanden an der 4. Winterthurer Tagung zum Arbeitsrecht, Winterthur, 1.7.2015

III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



- Sozialplan soll Fortführung des Betriebs nicht gefährden
- Deshalb keine Sozialplanpflicht (Art. 335k OR) bei Massentlassungen während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

Art. 333b OR (Betriebsübergang):
Wird ein Betrieb im Rahmen einer Nachlassstundung, im Konkurs oder eines Nachlassvertrags mit Vermögensabtretung übertragen, besteht kein Zwang zur Übernahme der Arbeitsverhältnisse.

III. Sozialplan

Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Verhandlungspartner (Art. 335i Abs. 3 OR)

Wenn die Arbeitgeberin Partei eines GAV*s ist:

- Sozialplan mit den Gewerkschaften aushandeln.
- Teilweise enthalten GAVs bereits Sozialpläne



Pro memoria:
Der Rest der
Konsultation bei
Massenentlassung
läuft über die ANV

Wenn die Arbeitgeberin keinen GAV abgeschlossen hat:

- Verhandlung mit interner Arbeitnehmervertretung

*GAV: Gesamtarbeitsvertrag

III. Sozialplan

2. Gesetzliche Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



Art. 335i¹

b. Verhandlungspflicht

¹ Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern **Verhandlungen** mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:

- a. üblicherweise **mindestens 250 Arbeitnehmer** beschäftigt; und
- b. beabsichtigt, **innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern** aus Gründen zu kündigen, die in **keinem Zusammenhang** mit ihrer Person stehen.

² **Zeitlich verteilte Kündigungen**, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden **zusammengezählt**.

³ Der Arbeitgeber verhandelt:

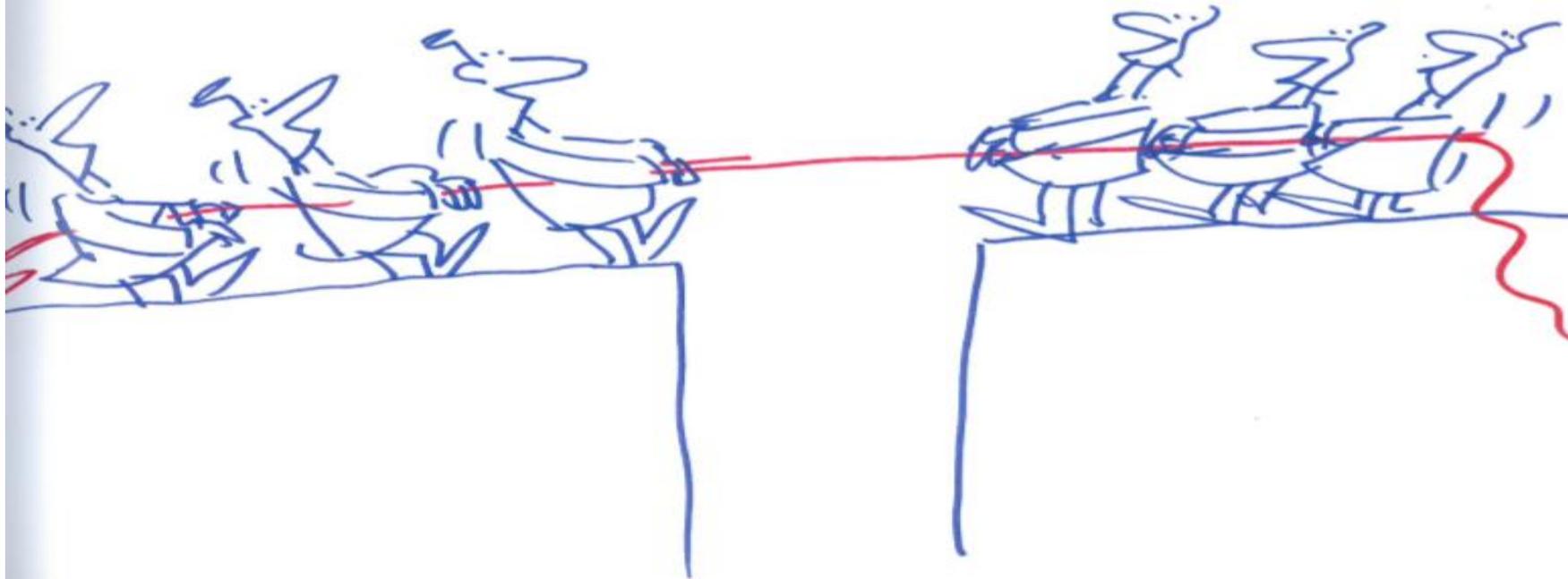
- a. mit den am **Gesamtarbeitsvertrag** beteiligten **Arbeitnehmerverbänden**, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
- b. mit der **Arbeitnehmervertretung**; oder
- c. **direkt mit den Arbeitnehmern**, **wenn es keine** Arbeitnehmervertretung gibt.

⁴ Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

III. Sozialplan

3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

EINIGUNGSZWANG



III. Sozialplan

3. Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

Einigungszwang



- Die Parteien müssen über den Inhalt des Sozialplans verhandeln.
- Verhandlungen nah Treu und Glauben und ernsthafte Zielverfolgung.
- Sie sind gesetzlich verpflichtet, eine Lösung zu finden.
- Die Parteien müssen sich über den Inhalt des Sozialplans einigen.
- Oft bestehen in Betrieben vorgeschaltete interne Schlichtungsstellen.
- Besteht bereits ein Sozialplan (z.B. im GAV): Keine Verhandlungspflicht mehr
- Deckt sich der bestehende Sozialplan nicht mehr mit den aktuellen Verhältnissen: Nachverhandlungspflicht

III. Sozialplan

3. Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit



- Wenn keine Einigung zu Stande kommt, ist ein Schiedsgericht anzurufen.
- Schiedsgerichte sind nicht staatliche Gerichte, die durch die Parteien bestimmt werden.
- GAVs sehen für bestimmte Streitigkeiten oft Schiedsverfahren und -gericht vor (z.B. Art. 14.4. i.V.m. Art. 14.2. GAV MEM).
- Trotzdem bleibt in Bezug auf „das Wer?, Wann? und auf Wessen Kosten?“ Vieles offen*.
- Interessant: Sehr ähnliche Konsequenz in Art. 11 Abs. 3ter BVG zum Anschluss, Auflösung des Anschlusses und Wiederanschluss an die Vorsorgeeinrichtung

*Wildhaber Isabelle, Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, AJP 3/2015, S. 1, S. 9ff.

IV. Besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter

eine nicht geringfügig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren **missbräuchlich**, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. **während** der Arbeitnehmer gewählter **Arbeitnehmervertreter** in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, **und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;**

Siehe dazu und den Arbeitsvölkerrechtlichen Bezügen: DUNAND JEAN-PHILIPPE/ MAHON PASCAL/ BOUVERAT CATHERINE/ BRÜGGER NICOLAS/ HASSISSENE INÈS/ MADER MÉLANIE , Etude sur la protection accordée aux représentants des travailleurs, Neuenburg 2015, abrufbar unter <<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/wirtschaft/gesetzgebung/whistleblowing/ber-schutz-arbeitnehmervertreter-f.pdf>>

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



- Blesi Alfred/ Pietruszak Thomas, Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen: Verhandlungspflicht trotz bestehendem Sozialplan?, in: Bäni/Obrist (Hrsg.), Festschrift zur Emeritierung von Jean-Fritz Stöckli, Zürich/St. Gallen 2014, 47 ff.
- Blesi Alfred, Wie lange ist eine Kündigung bei unterlassener Anzeige der Massenentlassung an das Arbeitsamt (Art. 335g Abs. 4 OR) unwirksam? – Kommentar zu BGE 132 III 406 vom 19. Januar 2006, in Jusletter, 30. Oktober 2006
- Ianni Sara, Die Stellung des Arbeitnehmers in der Insolvenz des Arbeitgebers nach der Revision des Sanierungsrechts, Basel 2014.
- Kasper Sabina, Information Governance im Arbeitsverhältnis, Bern 2008.
- Licci Sara, Die Massenentlassung im schweizerischen Recht, Schwellenwerte, Konsultation und Sozialplan unter Berücksichtigung des Arbeitsrechts der Europäischen Union und des Arbeitsvölkerrechts, Zürich 2018
- Licci, Sara, Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergang und Massenentlassung, in: Arbeitsrecht im internationalen Kontext : völkerrechtliche und europarechtliche Einflüsse auf das schweizerische Arbeitsrecht, Zürich 2017
- Meyer Lienhard, Die Massenentlassung, Basel 1999.
- Müller Roland A., Die Arbeitnehmervertretung, Bern 1999.

- Reh binder Manfred/Jean-Fritz Stöckli, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, 2. A., Bern 2014, Art. 335d-335k OR.
- Schwaab Jean Christophe, Le licenciement collectif, Genf/Zürich/Basel 2018
- Schwaab Jean Christophe, Les nouvelles règles sur les plans sociaux obligatoires (art. 335h-k CO), in ARV 2013, S. 281ff.
- Stöckli Jean-Fritz, Sozialplanpflicht mit Zwangsschiedsgerichtsbarkeit, ArbR-Mitteilung des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, S. 99ff.
- Streiff Ullin/von Kaenel Adrian/Rudolph Roger, Der Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich 2012.
- Wildhaber Isabelle, Die neue Sozialplanpflicht - für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, AJP 3/2015.
- Wildhaber Isabelle, Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, Zürich 2011.
- Wyler Rémy, Licenciements collectifs et plans sociaux: quelques aspects sensibles ou controversés, in CFPG, 56 Atti della giornata di studio del 2 giugno 2017, S. 109ff., S. 135

V. Anhang: Auswahl BGer- und BVGer-Entscheide

- Kündigung von Arbeitnehmervertretern (BGer 4A_656/2016); s.a. BGE 138 III 359; 133 III 512
- Übernahme des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang (BGer 4A_350/2018)
- BGer 4A_616/2011)
- Verschlechterung von PK-Anwartschaften durch GAV-Beendigung (BGer 9C_132/2017)
- BGer 4A_584/2016, 16.2.2017, Berücksichtigung der Dienstjahre vor Betriebsübergang für Übergangsrente bei Wechsel von Leistungs- auf Beitragsprimat bei PK.
- Reorganisation als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (öffentlich-rechtliches AVerh.) (BVGer A-4716/2017)
- BGer 4A_23/2016 (Flexibilität in Bezug auf künftige Sozialpläne in Konzernverhältnissen)
- BGer 4A_610
- BGer 4A_78/2010 (Konsultationsverfahren, Ablauf, Zeitpunkt, Sozialplan)
- BGE 134 III 67 (Massenentlassung ohne Konsultation)
- BGer 4A_145/2013, Feststellungsinteresse, Art. 15 MitwG
- BGE 123 III 176, Feststellungsinteresse aus GAV
- BGE 137 III 27

V. Anhang: Auswahl von EuGH-Entscheiden

- Urteil des Gerichtshofs vom 7. August 2018 – verb. Rs. C-61/17, C-62/17, C-72/17 – *Bichat u.a. (Beherrschendes Unternehmen)*
- Urteil des Gerichtshofs vom 25. Juli 2018 – C-388/17 – *Guigo (Insolvenz des Arbeitgebers, Schutz des Arbeitnehmers)*
- Urteil des Gerichtshofs vom 20. Juli 2017 – C-416/16 – *Piscarreta Ricardo (Arbeitnehmerbegriff, Übergang von öffentlich-rechtlichen Unternehmen)*
- Urteil des Gerichtshofs vom 6. September 2018 – C-17/17 – *Hampshire (Betriebliche Altersversorgung)*
- Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 2017 – C-149/16 – *Socha u.a., durch Arbeitgeber veranlasste Arbeitnehmerseitige Kündigungen*
- Urteil des Gerichtshofs vom 21. September 2017 – C-429/16 – *Ciupa u.a., durch Arbeitgeber veranlasste Arbeitnehmerseitige Kündigungen, Änderungskündigungen, Feststellung der Absicht des Arbeitgebers, Entlassungen vorzunehmen*

Quellen: <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?>; Hugo Sinzheimer Institut, Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht, 01/2017-04/2017; 01/2018-04/2018, <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/newsletter-zum-europ-arbeitsrecht.html>.

V. Anhang: Auswahl von EuGH-Entscheiden

- Betriebsübergang bei Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen (EuGH C-200/16)
- Urteil des Gerichtshofs vom 11. Juli 2018 – EuGH C-60/17 – *Somoza Hermo und Ilusión Seguridad*; Auflösung eines Vertrags über Sicherheitsdienstleistungen – Übernahme des Personals durch neues Auftragsunternehmen gestützt auf GAV
- Urteil des Gerichtshofs vom 7. August 2018 – C-472/16 – *Colino Sigüenza* (Musikschule, Kündigung wegen Betriebsübergang oder aus wirtschaftlichen Gründen, Wahrung der Betriebsidentität)
- Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Deutschland) – C-62/17 – *Chlubna* (Massentlassung, beherrschendes Unternehmen)
- Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Deutschland) – C-72/17 – *Walkner* (Massentlassung, beherrschendes Unternehmen)
- Urteil des Gerichtshofs vom 27. April 2017 – verb. Rs. C-680/15 und C-681/15 – *Asklepios Kliniken, Betriebsübergang, GAV-dynamische Bezugnahme Klauseln*
- Urteil des Gerichtshofs vom 22. Juni 2017 – C-126/16 – *Federatie Nederlandse Vakvereniging u.a.*
- Urteil des Gerichtshofs vom 21. Dezember 2016 C-201/15, *AGET Iraklis* (gesellschaftliche Funktion der unternehmerischen Freiheit)

Quellen: <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?>; Hugo Sinzheimer Institut, Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht, 01/2017-04/2017; 01/2018-04/2018, <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/newsletter-zum-europ-arbeitsrecht.html>.

V. Anhang: Auswahl von EuGH-Entscheiden

- Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Spanien) – C-167/18 – *Unión Insular de CC.OO. de Lanzarote* Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags, Übernahme der Belegschaft gestützt auf GAV, (hängig)
- Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Portugal) – C-317/18 – *Correia Moreira* (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, Arbeitnehmerbegriff) (hängig)
- Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Cottbus - Kammern Senftenberg (Deutschland) – C-298/18 – *Grafe und Pohle* (Übergang einer Buslinie, Frage nach Anwendbarkeit der RiLi ohne Übergang von wichtigen Betriebsmitteln aber eines Teils der Belegschaft) (hängig)
- Vorabentscheidungsersuchen des Arbeidshof te Antwerpen (Belgien) – C-509/17 – *Plessers*; „gerichtliche Reorganisation durch Übertragung unter der Autorität des Gerichts“ – Aufrechterhaltung der Gesamtheit oder eines Teils des Unternehmens des Veräußerers oder seiner Tätigkeiten (hängig)
- Vorabentscheidungsersuchen des Areios Pagos (Griechenland) – C-644/17 – *Ellinika Nafpigeia AE/Panagiotis Anagnostopoulos u. a.*; – Begriff der „wirtschaftlichen Einheit“ – notwendige Voraussetzungen (hängig)
- Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) – C-57/18 – *AX*, Massentlassung, Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (hängig)