

Isabelle Wildhaber

Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen

Schulthess § 2011

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis.....	XXI
Literaturverzeichnis	XXIX
Materialien.....	LI
§ 1 Einführung.....	1
I. Einleitung.....	3
II. Gestaltungsformen von Umstrukturierungen und ihre arbeitsrechtliche Relevanz	5
1. Rein arbeitsrechtliche Vorgänge	6
a. Personalabbau.....	8
b. Organisationsänderungen auf betrieblicher Ebene, insbesondere Änderung der Arbeitsbedingungen	9
i. Vertragliche Änderung der Arbeitsbedingungen	10
ii. Richterliche Änderung der Arbeitsbedingungen.....	10
iii. Einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber.....	11
c. Zusammenschluss/Teilung/Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen	14
d. Betriebsschliessung.....	15
e. Einführung von Kurzarbeit	17
2. Rein gesellschaftsrechtliche Vorgänge	17
a. <i>share deal</i> – Gesellschafterwechsel/Anteilsveräußerung/ Anteilstausch	18
b. Neubesetzung von Unternehmensorganen	19
c. Änderungen des Gesellschaftsvertrags, insbesondere Umwandlung nach Art. 53 ff. FusG.....	20
i. Umwandlung.....	21
ii. Arbeitsrechtliche Aspekte der Umwandlung.....	22
d. Gründung und Erwerb von Tochtergesellschaften und sonstigen Beteiligungen	23
e. Änderung von Konzernverhältnissen	24
3. Mischtatbestände.....	25
a. Umstrukturierungen ausserhalb des FusG.....	25
i. Anwendung von Art. 333 OR zum Betriebsübergang.....	26
ii. Quasi-Fusion/unechte Fusion	28
iii. Spaltung in zwei Schritten	29
iv. <i>asset deal</i> – Vermögensübertragung mittels Singularsukzession	31

b.	Umstrukturierungen innerhalb des FusG	33
i.	Einführung in das neue Fusionsgesetz.....	33
ii.	Anwendung von Art. 333 OR zum Betriebsübergang.....	35
iii.	Fusion	36
iv.	Spaltung.....	37
v.	Vermögensübertragung	38
vi.	Verfahrensablauf	39
III.	Ergebnisse für die weitere Arbeit	44
1.	Beschränkung des Begriffs «Umstrukturierung» auf Mischtatbestände	44
2.	Fokussierung auf Fragen des Betriebsübergangs	45
3.	Schema zur Eruiierung der arbeitsrechtlichen Relevanz einer geplanten Umstrukturierung	46
IV.	Gang dieser Untersuchung	48
1.	Gang der in dieser Untersuchung behandelten Fragestellungen	48
a.	Katalog möglicher arbeitsrechtlicher Fragen bei Umstrukturierungen	48
b.	Kapitelaufteilung in dieser Untersuchung	48
c.	In dieser Untersuchung nicht näher behandelte Fragestellungen	49
i.	Mitbestimmungsrechtliche Fragen.....	49
ii.	Datenschutzrechtliche Fragen.....	53
iii.	Pensionsrechtliche Fragen	58
2.	Zur Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben bei der Auslegung von autonom nachvollzogenem Recht	62
§ 2	Der Anwendungsbereich des Betriebs(teil)übergangs im Sinne des Art. 333 OR	67
I.	Anwendbarkeit von Art. 333 OR bei Singular- und bei Universalsukzession	69
II.	Ziele der Regelung von Art. 333 OR	70
1.	Gesetzlich angeordnete Singularsukzession	70
2.	Rechtshistorische Ziele	70
3.	Funktionale Ziele	71
a.	Aus Arbeitnehmersicht: Gleichlauf von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis	71
b.	Aus Arbeitgebersicht: Arbeitsverhältnisse als quasi- dingliche «Belastung» des Betriebs/Unternehmens	72
III.	In dieser Arbeit benutzte Terminologie	73
IV.	Tatbestandsvoraussetzungen von Art. 333 OR	75
1.	Schweizerische Vorgaben: Die Übertragung eines Betriebs oder Betriebsteils durch den Arbeitgeber auf einen Dritten	75

a.	Betrieb oder Betriebsteil	75
b.	Übertragung durch den Arbeitgeber auf einen Dritten	76
i.	Übertragung durch Rechtsgeschäft.....	76
ii.	Übertragung ohne Rechtsbeziehung zwischen altem und neuem Betriebsinhaber (Anmerkungen zu BGE 123 III 466).....	77
iii.	Ergebnis: Tatsächliche Übernahme der Leitungsmacht durch den neuen Betriebsinhaber mit Willen des bisherigen Betriebsinhabers.....	80
c.	Wahrung der Betriebsidentität	84
d.	Betriebsbezogenheit des Arbeitsverhältnisses	85
2.	Tatbestandsvoraussetzungen des Betriebsübergangs im europäischen Recht	87
a.	Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit	87
b.	Gesamtbewertung mit Hilfe des Sieben-Punkte-Katalogs	91
i.	Nähere Analyse des Punktes «Art des Unternehmens».....	92
ii.	Nähere Analyse des Punktes «Übergang materieller Betriebsmittel»	93
iii.	Nähere Analyse des Punktes «Übernahme der Hauptbelegschaft».....	94
iv.	Nähere Analyse des Punktes «Unterbrechung der Geschäftstätigkeit»	96
c.	Übergang eines Betriebsteils	97
d.	Zur Funktionsnachfolge im Besonderen (Outsourcing)	99
i.	EuGH-Rechtsprechung <i>Christel Schmidt</i> und <i>Ayse Sützen</i>	100
ii.	Verschiedene Konstellationen der Funktionsnachfolge.....	102
iii.	EuGH-Rechtsprechung <i>Carlito Abler</i> und <i>Güney-Görres</i>	103
iv.	EuGH-Rechtsprechung <i>Klarenberg</i>	105
3.	Erkenntnisse aus den europarechtlichen Vorgaben für das schweizerische Recht	108
a.	Relevanz der europarechtlichen Vorgaben	108
b.	Gesamtbewertung mit Hilfe des Sieben-Punkte-Katalogs	108
i.	Verzicht auf Übergang von Betriebsmitteln bei betriebsmittelarmen Tätigkeiten.....	110
ii.	Übernahme der Hauptbelegschaft bei betriebsmittelarmen Tätigkeiten.....	112
c.	Betriebsübergang und Funktionsnachfolge (Outsourcing)	113
i.	Funktionsnachfolge gekoppelt mit der Übernahme von Mitarbeitern.....	116
ii.	Funktionsnachfolge gekoppelt mit der Übernahme von Betriebsmitteln	116
4.	Hinweise zur Gestaltung von Umstrukturierungen im Hinblick auf die Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen von Art. 333 OR	118

V.	Betriebsübergänge im Zusammenhang mit öffentlichen Unternehmen	121
1.	Gestaltungsmittel und -spielräume	122
2.	Anwendbarkeit und Folgen von Art. 333 OR bei Privatisierungen	127
a.	Problematik der Überführung öffentlich-rechtlicher in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse	127
b.	Sinngemässe Anwendung von Art. 333 OR bei Privatisierungen	129
c.	Rechtsfolgenprobleme beim Wechsel vom öffentlich-rechtlichen zum privatrechtlichen Arbeitgeber	133
d.	Inhaltliche Kontinuität aus Gründen des Vertrauensschutzes	135
e.	Gesetzliche Abbedingung von Art. 333 OR bei Privatisierungen	136
3.	Anwendbarkeit und Folgen von Art. 333 OR bei verwaltungs-internen Umstrukturierungen	137
4.	Anwendbarkeit und Folgen von Art. 333 OR bei Verstaatlichungen	141
§ 3	Individualarbeitsrechtliche Auswirkungen von Umstrukturierungen	145
I.	Übergang der Arbeitsverhältnisse	147
1.	Unterscheidung zwischen arbeitsrechtlichem und fusionsgesetzlichem Übergang der Arbeitsverhältnisse	147
a.	Erste Fragestellung: Ist der Verweis des FusG auf Art. 333 OR ein deklaratorischer oder ein konstitutiver Verweis?	148
i.	Notwendigkeit eines Gleichlaufs von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis auch bei fusionsgesetzlichem Übergang der Arbeitsverhältnisse	148
ii.	Deklaratorische Bestätigung der Anwendung von Art. 333 OR auf gesellschaftsrechtliche Universal-sukzessionen durch das Inkrafttreten des FusG	150
iii.	Verhältnis zwischen arbeitsrechtlichem und fusions-gesetzlichem Übergang von Arbeitsverhältnissen	151
b.	Zweite Fragestellung: Ist der Verweis des FusG auf Art. 333 OR eine Sachnorm- oder eine Gesamtnormverweisung?	154
2.	Vom Betriebsübergang erfasste Arbeitsverhältnisse	156
3.	Zuordnung der Arbeitsverhältnisse	159
a.	Zuordnung bei arbeitsrechtlichem Übergang der Arbeitsverhältnisse	159
i.	Fusion	160
ii.	Spaltung	160
iii.	Vermögensübertragung	162
b.	Zuordnung bei fusionsgesetzlichem Übergang der Arbeitsverhältnisse	163

i.	Fusion	163
ii.	Spaltung	163
iii.	Vermögensübertragung	167
4.	(Un-)Abhängigkeit des Übergangs der Arbeitsverhältnisse von dem Willen der Arbeitnehmer	168
a.	Arbeitsrechtlicher Übergang der Arbeitsverhältnisse.....	168
i.	Bestehen eines Ablehnungsrechts	168
ii.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ausübung des Ablehnungsrechts.....	170
iii.	Zeitpunkt der Ausübung des Ablehnungsrechts	172
iv.	Adressat der Ablehnungserklärung	174
v.	Dahinfallen des Konkurrenzverbots bei Ablehnung des Übergangs	175
vi.	Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung	178
b.	Fusionsgesetzlicher Übergang der Arbeitsverhältnisse	179
i.	Kein Erfordernis einer arbeitnehmerseitigen Zustimmung	179
ii.	Anwendung eines Ablehnungsrechts und dessen Modalitäten	184
c.	Dispositivität des Ablehnungsrechts	185
d.	Fallbeispiel.....	186
5.	Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse	187
6.	Zulässigkeit abweichender Vereinbarungen	188
a.	Beim arbeitsrechtlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse....	189
b.	Beim fusionsgesetzlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse....	192
i.	Resolutiv bedingter Arbeitsvertrag.....	192
ii.	Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags	194
II.	Inhalt der übergebenen Arbeitsverhältnisse.....	197
1.	Notwendigkeit einer Differenzierung nach der jeweiligen Rechtsquelle der zu übertragenden Rechte und Pflichten	197
2.	Fortgeltung einzelvertraglich vereinbarter Rechte und Pflichten....	198
a.	Grundsatz der Kontinuität	198
i.	Beim arbeitsrechtlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse....	198
ii.	Beim fusionsgesetzlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse....	201
b.	Zweifelsfragen und praktische Schwierigkeiten bei der Fortgeltung bestimmter Arbeitsbedingungen.....	202
i.	Arbeitgeberdarlehen.....	202
ii.	Vom Arbeitnehmer gemietete Wohnung.....	203
iii.	Unternehmensspezifische Vergütungsregelungen (insbesondere Mitarbeiterbeteiligungen)	204
iv.	Nachvertragliches Konkurrenzverbot.....	211
v.	Ferienansprüche.....	216
vi.	Berufliche Vorsorge	216
3.	Zulässigkeit abweichender Vereinbarungen.....	217

III. Haftungsschutz bei Umstrukturierungen	220
1. Haftung nach Art. 333 OR	220
a. Das Verhältnis von Abs. 1 und Abs. 3 in Art. 333 OR	220
i. Haftung aufgrund von Art. 333 Abs. 1 OR: Übernahme sämtlicher Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis durch den neuen Arbeitgeber.....	220
ii. Haftung aufgrund von Art. 333 Abs. 3 OR: Solidarische Haftung zwischen altem und neuem Arbeitgeber.....	221
b. Zeitliche Begrenzung der Haftung gemäss Art. 333 Abs. 3 OR	223
i. Fälligkeitszeitpunkt der Forderungen	223
ii. Entstehungszeitpunkt der Forderungen	224
c. Sachliche Begrenzung der Haftung gemäss Art. 333 Abs. 3 OR	226
i. Arbeitsrechtliche Forderungen auf Geldleistungen.....	227
ii. Arbeitsrechtliche Forderungen auf Nicht-Geldleistungen	230
d. Dispositivität der Haftung nach Art. 333 OR	232
2. Haftung nach FusG	233
a. Haftung bei Fusion	233
i. Haftung des übernehmenden und des übertragenden Rechtsträgers.....	233
ii. Sicherstellung von Forderungen der Arbeitnehmer	234
iii. Kontinuität der Gesellschafterhaftung	234
b. Haftung bei Spaltung	235
i. Haftung des übernehmenden Rechtsträgers	235
ii. Haftung des übertragenden Rechtsträgers: Verhältnis der arbeits- und der spaltungsrechtlichen Solidarhaftung	236
iii. Sicherstellung von Forderungen der Arbeitnehmer	238
iv. Kontinuität der Gesellschafterhaftung	240
c. Haftung bei Vermögensübertragung	240
i. Haftung des übernehmenden und des übertragenden Rechtsträgers.....	240
ii. Sicherstellung von Forderungen der Arbeitnehmer	241
IV. Kündigungsschutz bei Umstrukturierungen	242
1. Kündigungsschutz	242
a. Prinzip der Kündigungsfreiheit	242
b. Sachlicher Kündigungsschutz	245
c. Kündigungsschutz der Arbeitnehmervertreter	249
d. Besonderer Kündigungsschutz bei Betriebsübergang?	253
i. Bejahung eines besonderen Kündigungsschutzes bei Betriebsübergang	255
ii. Verneinung eines besonderen Kündigungsschutzes bei Betriebsübergang	256

iii. Gesetzesumgehung und deren Rechtsfolgen	259
iv. Bedeutung der Streitfrage.....	261
2. Änderungskündigungen	264
a. Individuelle Änderungskündigungen.....	264
b. Massen-Änderungskündigungen.....	268
3. Massenentlassungen.....	270
a. Entstehungsgeschichte	272
b. Begriff und Geltungsbereich (Art. 335d und 335e OR)	274
i. Betrieb im Sinne des Art. 335d OR.....	274
ii. Arbeitnehmer im Sinne des Art. 335d OR	277
iii. Kündigungen im Sinne des Art. 335d OR	278
iv. Massgeblicher Zeitraum von 30 Tagen	282
v. Geltungsbereich gemäss Art. 335e OR	283
c. Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f OR).....	284
d. Anzeige an das kantonale Arbeitsamt (Art. 335g OR)	285
e. Sozialauswahl?.....	290
f. Sanktionen.....	292
4. Dispositivität des Kündigungsschutzes	298
§ 4 Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Kollektivverträge	301
I. Einleitung	303
1. Begriff des Kollektivvertrags	303
2. Begriff des GAV	304
3. Begriff der Betriebsvereinbarungen.....	308
II. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf GAV	312
1. Fortgeltung von in GAV geregelten Rechten und Pflichten.....	312
a. Der Anwendungsbereich der Bestimmung von Art. 333 Abs. 1 ^{bis} OR	312
b. Das Verhältnis von kollektivrechtlicher und individual- rechtlicher Fortgeltung – Art. 333 Abs. 1 ^{bis} OR als Auffangregelung	314
c. Kollektivrechtliche Fortgeltung von Rechten und Pflichten... i. Kollektivrechtliche Fortgeltung des Verbandsvertrags.....	316
ii. Kollektivrechtliche Fortgeltung des Firmenvertrags.....	318
d. Individualrechtliche Fortgeltung von Rechten und Pflichten i. Individualrechtliche Fortgeltung gemäss Art. 333 Abs. 1 ^{bis} OR	320
ii. Personenbezogene Fortgeltung.....	321
iii. Beschränkung der Fortgeltung auf bestimmte Normen	322
iv. Statische Fortgeltung.....	324
v. Änderungssperre für die Dauer eines Jahres	325
vi. Die Rechtsstellung der Aussenseiter.....	327

e.	Gewerkschaftliche Reaktionsmöglichkeiten	327
i.	Branchenfremde Verbandsverträge.....	327
ii.	Branchenfremde Firmenverträge.....	328
2.	Tarifkonkurrenz	329
3.	Wirkungen eines Verbandsaustritts	332
a.	Normative Fortgeltung des GAV trotz Verbandsaustritts.....	332
b.	Verbandsaustritt vor oder nach einem Betriebsübergang.....	336
c.	Verbandswechsel des fortbestehenden, bisherigen Arbeitgebers.....	337
4.	Tariffucht durch Ausgliederung eines Betriebs oder Betriebsteils	338
5.	Dispositivität von Art. 333 Abs. 1^{bis} OR	340
III.	Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Betriebsvereinbarungen	341
1.	Fortgeltung von in Betriebsvereinbarungen geregelten Rechten und Pflichten	341
a.	Der Anknüpfungspunkt der Wahrung der betrieblichen Einheit	341
b.	Kollektivrechtliche Fortgeltung von Rechten und Pflichten...	343
i.	Fortgeltung bei Betriebsübergang unter Wahrung der betrieblichen Einheit.....	343
ii.	Keine Fortgeltung bei Betriebsübergang unter Verlust der betrieblichen Einheit.....	344
c.	Individualrechtliche Fortgeltung von Rechten und Pflichten – Analoge Anwendung von Art. 333 Abs. 1^{bis} OR	345
2.	Konkurrenz	347
IV.	Der Sozialplan	349
1.	Begriff und Zweck	349
2.	Rechtsnatur	350
3.	Die Rolle der Gewerkschaften beim Abschluss von Sozialplänen.	352
4.	Rechtsanspruch auf Aufstellung eines Sozialplans	354
5.	Gleichbehandlungsgebot im Rahmen von Sozialplänen	356
6.	Fortgeltung von Sozialplänen	359
a.	Sozialpläne bei Betriebsübergang.....	359
b.	Änderung von Sozialplänen.....	359
7.	Sozialplanabfindungen und Sozialversicherungsrecht	361
8.	Reformbestrebungen	362
§ 5	Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen von Umstrukturierungen ...	365
I.	Rechtsgrundlagen des schweizerischen Betriebsverfassungsrechts...	367
1.	Im Allgemeinen	367
2.	Das MitwG im Besonderen	368
3.	Die Arbeitnehmervertretung als Organ der Betriebsverfassung...	369
4.	Terminologie	371

II. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die Organe der Betriebsverfassung.....	373
III. Informations- und Konsultationsrechte bei Umstrukturierungen.....	375
1. Informations- und Konsultationsrechte bei Betriebsübergängen (Art. 333a OR).....	375
a. Informationspflicht.....	376
i. Informationspartner.....	377
ii. Inhalt der Information.....	377
iii. Form und Zeitpunkt der Information.....	382
b. Konsultationspflicht.....	383
i. Konsultationspartner.....	383
ii. Inhalt der Konsultation.....	384
iii. Form der Konsultation.....	386
iv. Zeitpunkt und Frist der Konsultation.....	386
v. Sanktionen.....	387
2. Informations- und Konsultationsrechte gemäss FusG.....	387
a. Umfang des Verweises des FusG auf Art. 333a OR.....	387
b. Art. 333a OR konkretisierende und ergänzende Vorschriften im FusG.....	389
i. Zeitpunkt der Konsultation.....	389
ii. Ausdehnung der Informations- und Konsultationspflicht auf die übernehmenden Rechtsträger.....	393
c. Gerichtliche Untersagung der Handelsregistereintragung.....	393
i. Klagegründe.....	394
ii. Klagebefugnis.....	394
iii. Zivilprozessuale Aspekte.....	398
3. Informations- und Konsultationsrechte bei Massentlassungen (Art. 335f OR).....	399
a. Informationspflicht.....	400
b. Konsultationspflicht.....	401
i. Konsultationsbegriff.....	401
ii. Konsultationspartner.....	401
iii. Zeitpunkt und Frist der Konsultation.....	403
4. Probleme der Vertraulichkeit.....	404
a. Problematische Konstellationen bei Art. 333a und Art. 335f OR.....	405
b. Mögliche Lösungen.....	406
i. Einschränkungen der Informations- und Konsultationspflichten?.....	406
ii. Geheimhaltungspflichten der Arbeitnehmerschaft.....	407
iii. Chronologische Dealstrukturierung.....	409

IV. Der Europäische Betriebsrat in der schweizerischen Praxis	410
1. Einleitung	410
2. Anwendungsbereich der EBR-RL	412
a. Anwendungsvoraussetzungen gemäss EBR-RL 2009/38/EG	412
i. Gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen	412
ii. Länderübergreifende Angelegenheiten	413
iii. Beschäftigungsschwellen	413
iv. Arbeitnehmerbegriff	414
b. Auswirkungen der EBR-RL für die schweizerische Praxis	414
i. EBR-pflichtige Unternehmen(sgruppen) mit Hauptsitz im EU-Raum und Tochtergesellschaften in der Schweiz	414
ii. EBR-pflichtige Unternehmen(sgruppen) mit Hauptsitz in der Schweiz und Tochtergesellschaften im EU-Raum	415
iii. Erhebliche faktische Relevanz der EBR-RL für Schweizer Unternehmen, aber nicht für Schweizer Arbeitnehmer	416
3. Zur Einsetzung eines EBR bzw. zur Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen(sgruppen)	417
a. Keine Anwendung der EBR-RL bei bereits bestehender freiwilliger Vereinbarung (<i>pre-directive agreement</i>, sog. PDA)	418
i. Allgemeines	418
ii. Hauptsitz in der Schweiz	419
iii. Tochterunternehmen in der Schweiz	420
b. Vereinbarung gemäss Art. 6 EBR-RL	420
i. Allgemeines	420
ii. Zugang zu notwendigen Informationen	421
iii. Hauptsitz in der Schweiz	424
iv. Tochtergesellschaften in der Schweiz	424
c. Subsidiäre Vorschriften gemäss Art. 7 EBR-RL	424
d. Neuverhandlungen bei wesentlichen strukturellen Änderungen	425
V. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE in der schweizerischen Praxis	426
1. Allgemeines zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE	426
2. Relevanz für Schweizer Unternehmen und Schweizer Arbeitnehmer	427
§ 6 Insolvenzzrechtliche Besonderheiten	431
I. Anwendung von Art. 333 OR bei Übernahmen in der Insolvenz des Arbeitgebers	433
1. Einleitung	433

2.	Gesetzliche Rahmenbedingungen und europäische Vorgaben	434
3.	Schweizerische Lehre und Rechtsprechung	436
a.	Meinungen in der Lehre	436
b.	Die Praxis der Kantone und der Behörden	437
c.	Die Rechtsprechung des Bundesgerichts	438
d.	Eigene Stellungnahme	441
i.	Anwendung von Art. 333 Abs. 3 OR nach Konkursöffnung	441
ii.	Anwendung von Art. 333 Abs. 3 OR im Nachlassverfahren.....	444
iii.	Anwendung von Art. 333 Abs. 1, Abs. 1 ^{bis} und Abs. 2 OR in der Insolvenz	448
iv.	Anwendung von Art. 333a OR in der Insolvenz	449
e.	Reformbestrebungen	450
II.	Ansprüche der Arbeitslosenversicherungskasse in der Insolvenz	456
III.	Beendigung von Arbeitsverhältnissen.....	458
1.	Keine Beendigung von Arbeitsverhältnissen ex lege	458
2.	Massenentlassungen im Konkurs- und Nachlassverfahren	459
a.	Massenentlassungen nach Konkursöffnung	460
b.	Massenentlassungen im Nachlassverfahren	463
c.	Reformbestrebungen	464
§ 7	Ergebnisse.....	465
I.	Materielle Aspekte des Arbeitsrechts bei der Planung von Umstrukturierungen.....	467
1.	Ist Art. 333 OR auf den gegebenen Sachverhalt anwendbar?	467
2.	Sind die Art. 335d ff. OR zur Massenentlassung anwendbar?.....	468
3.	Identifizierung individualarbeitsrechtlicher Probleme, insbesondere bezüglich Zuordnung und Inhalt von Arbeitsverhältnissen und Haftungsschutz	469
4.	Auswirkungen der Umstrukturierung auf GAV und Betriebsvereinbarungen	471
5.	Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer und Zukunft der Arbeitnehmervertretungen.....	472
6.	Berücksichtigung insolvenzrechtlicher Besonderheiten.....	473
II.	Strategische Aspekte des Arbeitsrechts bei der Planung von Umstrukturierungen.....	475
1.	Strategische Aspekte aus Unternehmenssicht	475
a.	Bei Prämisse: Minimierung arbeitsrechtlicher Risiken	476
i.	<i>asset deal</i> vs. <i>share deal</i>	476
ii.	Klassische Umstrukturierungen vs. Umstrukturierungen nach FusG	477
iii.	Nichtjuristische Aspekte: Mitarbeitermotivation, Betriebsfrieden, Kommunikation.....	478

b.	Bei Prämisse: Minimierung gesellschaftsrechtlicher Auswirkungen.....	479
c.	Arbeitsrechtlich motivierte Umstrukturierungen.....	480
d.	Zusammenfassung	481
2.	Strategische Aspekte aus Arbeitnehmersicht.....	481
a.	Einflussnahme auf die Geltung von Kollektivverträgen.....	482
b.	Einflussnahme der Arbeitnehmerschaft im Konsultationsverfahren	483
c.	Zusammenfassung	484