

1. Einleitung

Besonders in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten können sich Unternehmen zum Abbau von Personal gezwungen sehen. Kommt es dabei zur Auflösung einer größeren Anzahl von Arbeitsverhältnissen innerhalb eines kurzen Zeitraums, wird oft von einer „Massenkündigung“ oder „Massenentlassung“ gesprochen.¹ Solche Massenkündigungen belasten den (lokalen) Arbeitsmarkt erheblich. Sie führen zu einer abrupten Freisetzung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern, die vermittelt werden müssen. Auch die betroffenen Arbeitnehmer werden in ihren Interessen beeinträchtigt. Für sie ist es deutlich schwieriger, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie mit anderen vergleichbar qualifizierten Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt konkurrieren.

Um diesem Umstand zu begegnen, hat der österreichische Gesetzgeber durch die Novelle BGBl 1976/388 mit § 45a AMFG ein „Frühwarnsystem“ zur frühzeitigen Verständigung der Arbeitsmarktverwaltung über geplante Personalreduzierungen eingeführt. Dadurch sollen die personalpolitischen Maßnahmen der Betriebe und die arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten besser aufeinander abgestimmt und die Voraussetzungen für einen optimalen Einsatz des Instrumentariums nach dem AMFG geschaffen werden.²

Zu diesem Zeitpunkt existierte auf europäischer Ebene bereits ein ähnlicher Schutzmechanismus, namentlich die RL 75/129/EWG. Hintergrund der RL war die mit Umstrukturierungsmaßnahmen verbundene Freisetzung von 5.000 Beschäftigten durch den AKZO-Konzern. Dieser hatte sich dazu entschieden, den Personalabbau vor allem in Belgien durchzuführen, weil dort die Bestandschutzstandards am niedrigsten waren.³ Um solchen (an sich wirtschaftlich sinnvollen) Entscheidungen entgegenzuwirken, soll das europäische Massenentlassungsrecht sowohl einen vergleichbaren Arbeitnehmerschutz in den Mitgliedstaaten gewährleisten als auch die mit solchen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen für die Unternehmen einander angleichen.⁴ Die arbeitsmarktpolitische Stoßrichtung ist hingegen – vor allem nach der Rechtsprechung des EuGH – nur von untergeordneter Bedeutung.⁵

Mit dem Beitritt Österreichs zur EG (heute: EU) mussten die Vorgaben der (inzwischen durch die RL 92/56/EWG geänderten) RL 75/129/EWG erfüllt werden.⁶

1 Siehe etwa OGH 23.10.2020, 8 ObA 83/20v; OGH 21.10.2020, 9 ObA 74/20b; OGH 13.7.1995, 8 ObA 258/95.

2 ErlRV 149 BlgNR 14. GP 10 f.

3 Siehe dazu *Fuchs/Marhold/Friedrich*, Europäisches Arbeitsrecht⁶ 11.

4 Vgl. EuGH 21.12.2016, C-201/15, *Iraklis*, Rz 32; EuGH 13.2.2014, C-596/12, *Kommission/Italien*, Rz 16; EuGH 18.1.2007, C-385/05, *CGT*, Rz 43; EuGH 12.10.2004, C-55/02, *Kommission/Portugal*, Rz 48; EuGH 8.6.1994, C-383/92, *Kommission/Vereinigtes Königreich*, Rz 16.

5 *Naber/Sittard in Preis/Sagan*² Rz 14.5 f; *Weber in Schlachter/Heinig*² Kap 9 Rz 12.

6 ErlRV 823 BlgNR 18. GP 3; ErlRV 1078 BlgNR 18. GP 8 ff.

1. Einleitung

Dieser Verpflichtung ist der österreichische Gesetzgeber nachgekommen, indem er § 45a AMFG mit dem Bundesgesetz BGBl 1993/18 neu gefasst und die §§ 109, 132 und 160 ArbVG durch die Novelle BGBl 1993/460 geändert hat. In ihrer heutigen Fassung basieren diese Bestimmungen auf der RL 98/59/EG (MassenentlassungsRL) und setzen deren Vorgaben um. Sie sind daher unionsrechtskonform auszulegen.⁷ Dabei ist aber auch der Spielraum des österreichischen Gesetzgebers zu berücksichtigen. Denn Art 5 MassenentlassungsRL erlaubt den Mitgliedstaaten, für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorzusehen. Tatsächlich sind die österreichischen Bestimmungen über Massenkündigungen für die Arbeitnehmer günstiger als die RL, insbesondere im Hinblick auf die Schwellenwerte.

Wann eine Massenkündigung vorliegt, richtet sich nach § 45a Abs 1 AMFG.⁸ Demnach liegt eine Massenkündigung vor, wenn ein Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse

- von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten (Z 1) oder
- von mindestens 5 % der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten (Z 2) oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten (Z 3) oder
- von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Z 4),⁹

innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen auflöst.

Eine Massenkündigung iSd § 45a AMFG liegt somit im Wesentlichen dann vor, wenn ein Arbeitgeber in einem Betrieb (einer bestimmten Größe)¹⁰ eine gewisse Anzahl von Arbeitsverhältnissen innerhalb von 30 Tagen auflöst. Die Verwendung des Begriffs „Massenkündigung“ oder „Massenentlassung“ in diesem Zusammenhang ist allerdings irreführend. Denn eine Massenkündigung kann bereits bei der Auflösung von nur fünf Arbeitsverhältnissen vorliegen. Außerdem erfasst § 45a AMFG nicht nur Kündigungen (oder gar nur Entlassungen), sondern auch andere Beendigungsarten, wie etwa vom Arbeitgeber initiierte einvernehmliche Auflösungen.¹¹ Vorzugswürdig wäre daher – möchte man den Hinweis auf einen „massenhaften“ Personalabbau beibehalten – die Verwendung

7 Vgl. Kühtheubl/Pusch, *ecolex* 2020, 721; Niksova, DRdA 2021, 472 (473); Olt, ARD 6448/5/2015, 4; Resch in Jabornegg/Resch/Födermayr, ArbVG § 109 Rz 33 ff; Windisch-Graetz in ZellKomm³ § 109 ArbVG Rz 7.

8 In § 109 Abs 1 Z 1a ArbVG wird lediglich auf die Schwellenwerte des § 45a Abs 1 Z 1 bis 3 AMFG verwiesen.

9 Der Schwellenwert des § 45a Abs 1 Z 4 AMFG gilt nicht für Saisonbetriebe, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison zurückzuführen ist (§ 45a Abs 2 AMFG).

10 Bei der Freisetzung von fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, liegt unabhängig von der Betriebsgröße eine Massenkündigung vor (§ 45a Abs 1 Z 4 AMFG).

11 OGH 24.6.2021, 9 ObA 47/21h; OGH 25.4.2018, 9 ObA 119/17s; OGH 25.7.2017, 9 ObA 75/17w; OGH 16.2.2000, 9 ObA 336/99y; OGH 8.7.1998, 9 ObA 146/98f; OGH 13.7.1995, 8 ObA 258/95.

eines Begriffs wie „*Massenauflösung*“ oder „*Massenfreisetzung*“.¹² Dennoch folgt die vorliegende Arbeit der herrschenden Terminologie, um Verständnisschwierigkeiten zu vermeiden.

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, eine Massenkündigung vorzunehmen, muss er zunächst den Betriebsrat konsultieren (§ 109 Abs 1 Z 1a und Abs 1a ArbVG). Ist kein Betriebsrat eingerichtet, trifft den Arbeitgeber keine Konsultationspflicht.¹³ Gegenstand der Konsultation sind Möglichkeiten zur Vermeidung oder Einschränkung von Massenkündigungen sowie zur Milderung ihrer Folgen (vgl Art 2 Abs 2 MassenentlassungsRL). Damit der Betriebsrat in diesem Zusammenhang konstruktive Vorschläge machen kann, hat ihm der Arbeitgeber im Verlauf der Konsultation zumindest die in § 109 Abs 1a ArbVG genannten Informationen mitzuteilen. Beabsichtigt der Arbeitgeber nach Abschluss des Konsultationsverfahrens weiterhin die Vornahme einer Massenkündigung, muss er die nach dem Standort des Betriebs zuständige Geschäftsstelle des AMS durch schriftliche Anzeige verständigen (§ 45a Abs 1 AMFG). Diese Anzeige hat die Konsultation des Betriebsrats nachzuweisen und die weitgehend gleichen Angaben wie die Information nach § 109 Abs 1a ArbVG zu enthalten (§ 45a Abs 3 AMFG). Gleichzeitig muss der Arbeitgeber den Betriebsrat von der Anzeige in Kenntnis setzen (§ 108 Abs 1 ArbVG) und ihm eine Durchschrift dieser übermitteln (§ 45a Abs 4 AMFG). Besteht kein Betriebsrat, ist die Durchschrift den voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmern zu übermitteln. Die Anzeige an das AMS ist gemäß § 45a Abs 2 AMFG mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung einer Auflösung zu erstatten („*Sperrfrist*“).¹⁴ Dadurch soll dem AMS die Möglichkeit gegeben werden, nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die durch die beabsichtigte Massenkündigung aufgeworfen werden, und alle in diesem Zusammenhang notwendigen Beratungen durchzuführen (siehe Art 4 Abs 2 MassenentlassungsRL und § 45a Abs 6 AMFG). Bei einem Verstoß gegen das Frühwarnsystem ordnet § 45a Abs 5 AMFG die Unwirksamkeit der „*Kündigungen*“ an.¹⁵ Die Anzeigepflicht besteht sogar bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen (§ 45a Abs 2 AMFG). Auch während der Kurzarbeit ist das Frühwarnsystem zu berücksichtigen.¹⁶ Im Übrigen bleiben die anderen Verpflichtungen des Arbeitgebers, wie etwa das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren (§ 105 ArbVG), unberührt (§ 45a Abs 4 AMFG).

12 Siehe auch *Maier*, Restrukturierungen² Rz 5.2: „*massenweiser Personalabbau*“ oder „*massenweise Auflösung von Dienstverhältnissen*“.

13 *Vogt-Majarek/Burischek*, ARD 6770/4/2021, 3 (7); siehe aber EuGH 8.6.1994, C-383/92, *Kommission/ Vereinigtes Königreich*, Rz 9 ff.

14 Diese Frist kann durch Kollektivvertrag verlängert werden (§ 45a Abs 2 AMFG). Die Landesgeschäftsstelle des AMS kann aber auch die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Frist erteilen, wenn hierfür vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe nachgewiesen werden (§ 45a Abs 8 AMFG).

15 Siehe dazu OGH 24.6.2021, 9 ObA 47/21h; OGH 23.10.2020, 8 ObA 83/20v; OGH 21.10.2020, 9 ObA 74/20b; siehe auch 4.2.5.

16 *Schrank*, Arbeitsrecht Kap 45 Rz 98.

1. Einleitung

Wie sich zeigt, greift der von diesen Bestimmungen gewährte Massenentlassungsschutz nicht in die Entscheidung des Arbeitgebers ein, Massenkündigungen vorzunehmen. Insbesondere wird nicht geregelt, in welchen Fällen der Arbeitgeber einen (massenhaften) Personalabbau durchführen darf. Vielmehr wird die Einhaltung des Massenentlassungsverfahrens, bestehend aus Konsultations- und Anzeigeverfahren, vorgeschrieben, durch das Massenkündigungen vermieden oder eingeschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden sollen. Geregelt wird also nicht, *ob* der Arbeitgeber Massenkündigungen vornehmen darf, sondern nur, *wie* er dabei vorzugehen hat.¹⁷ Da der Arbeitgeber aber vor Abschluss des Massenentlassungsverfahrens keine Arbeitsverhältnisse auflösen darf, wird dadurch – zumindest mittelbar¹⁸ – ein Beendigungsschutz vermittelt.

Nun erscheinen Tatbestand und Rechtsfolge der Massenkündigung auf den ersten Blick weitgehend klar. Bei genauerer Betrachtung stellen sich für den Rechtsanwender aber zahlreiche Fragen. Diese ergeben sich vor allem aus der Verwendung von Begriffen, die im Lichte der MassenentlassungsRL unionsrechtskonform auszulegen sind, obwohl ihnen nach österreichischem Verständnis bereits eine bestimmte Bedeutung zukommt. So ist etwa unklar, was genau unter „Betrieb“, „Arbeitnehmer“ oder „Auflösung“ zu verstehen ist. Das Gesetz liefert auf diese Fragen keine Antworten. Die dadurch bewirkte Rechtsunsicherheit führt zu einer für alle Beteiligten unbefriedigenden Situation. Da Fehler bei der Vornahme von Massenkündigungen die Unwirksamkeit der Kündigungen zur Folge haben, können durch die damit verbundenen Zusatzkosten auch die Arbeitsplätze jener Arbeitnehmer gefährdet werden, die ursprünglich gar nicht vom Personalabbau betroffen waren.¹⁹

Aus wohl diesem Grund gewinnt das Thema „Massenkündigung“ in jüngerer Zeit zunehmend an Bedeutung. War die dazu vorhandene Rechtsprechung und Literatur ursprünglich noch leicht überschaubar,²⁰ hat sie in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Seit Jänner 2020 sind zahlreiche höchstgerichtliche Entscheidungen zu § 45a AMFG ergangen.²¹ Auch die Lehre²² schenkt Massenkündigungen mittlerweile mehr Aufmerksamkeit. Dennoch werden (durch die Rechtsprechung) nicht geklärte (Detail-)Fragen weiterhin uneinheitlich und ohne oder nur mit knapper Begründung beantwortet.

17 Siehe dazu *Spelge* in *Franzen/Galler/Oetker*⁴ Art 1 RL 98/59/EG Rz 7.

18 BAG 13.2.2020, 6 AZR 146/19.

19 Vgl *Spelge*, RdA 2018, 297 (302).

20 Siehe nur die Bestandsaufnahme bei *Tinhofer* in FS *Marhold* 233 (233 f).

21 Siehe etwa OGH 24.6.2021, 9 ObA 63/21m; OGH 24.6.2021, 9 ObA 47/21h; OGH 29.4.2021, 9 ObA 41/21a; OGH 29.4.2021, 9 ObA 33/21z; OGH 28.1.2021, 8 ObA 87/20g; OGH 23.10.2020, 8 ObA 83/20v; OGH 21.10.2020, 9 ObA 74/20b; OGH 24.1.2020, 8 ObS 12/19a.

22 Siehe etwa *Eichmeyer/Andréewitch*, RdW 2021, 34 (35 f); *Gerhartl*, ASoK 2021, 57; *Gerhartl*, PV-Info 5/2021, 2; *Gerlach/Löscher*, PVP 2020, 105; *Ghahramani-Hofer*, PVP 2022, 43 (43 ff); *Kühnteubl/Pusch*, *ecolex* 2020, 721; *Niksova*, DRdA 2021, 472; *Schöffmann* in *Kietaibl/Resch* 101 (122 ff); *Tinhofer*, PVP 2020, 328; *Vogt-Majarek/Burischek*, ARD 6770/4/2021, 3.

Daher werden in diesem Buch die Tatbestandsmerkmale einer Massenkündigung iSd § 45a AMFG („Betrieb“, „Arbeitnehmer“, „Auflösung“) umfassend beleuchtet. Dabei wird insbesondere untersucht, ob und – bejahendenfalls – inwieweit sich die in § 45a AMFG verwendeten Begriffe „Betrieb“ und „Arbeitnehmer“ wegen des Gebots der unionsrechtskonformen Auslegung vom österreichischen Verständnis abgrenzen. Im Zusammenhang mit dem Auflösungsbegriff des § 45a AMFG wird erörtert, welche Aspekte zu berücksichtigen sind, um seine Bedeutung zu ermitteln. Zusätzlich werden auch Literatur und Rechtsprechung zu § 17 des deutschen Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)²³ zur Interpretation herangezogen, sofern sich diese auf die österreichische Rechtslage übertragen lassen.

23 Es handelt sich dabei um die deutsche Bestimmung über Massenkündigungen.

2. Der Betriebsbegriff des § 45a AMFG

Ob eine Massenkündigung vorliegt, hängt (unter anderem)²⁴ von der Anzahl der aufgelösten Arbeitsverhältnisse *im Betrieb* ab. Damit stellt sich die Frage, wie der Begriff „Betrieb“ in § 45a AMFG zu verstehen ist. Eine Definition enthält das AMFG nicht.

2.1. Der maßgebliche Betriebsbegriff

Auf den ersten Blick erscheint es naheliegend, den Betriebsbegriff des § 34 ArbVG heranzuziehen. Immerhin besitzt dieser als „*Grundbegriff des Arbeitsrechts*“ auch Bedeutung über das Betriebsverfassungsrecht hinaus.²⁵ Das AMS²⁶ und ein Teil der Lehre²⁷ wollen wohl aus diesem Grund auf den Betriebsbegriff des § 34 ArbVG abstellen. Allerdings kann der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff nicht ohne Weiteres auf andere Gesetze übertragen werden. Vielmehr hängt eine (analoge) Heranziehung des § 34 ArbVG von einer nach Gesetzeszweck und Interessenlage vorzunehmenden Wertung ab.²⁸ Eine solche spricht im Anwendungsbereich des § 45a AMFG gegen ein Abstellen auf das Betriebsverfassungsrecht. Denn der Betriebsbegriff des § 34 ArbVG und jener des § 45a AMFG verfolgen unterschiedliche Ziele. Der Zweck des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs besteht darin, eine Einheit zu bestimmen, in deren Rahmen eine wirksame Tätigkeit der Belegschaftsvertretung möglich ist.²⁹ Demgegenüber geht es beim Betriebsbegriff des § 45a AMFG darum, jene Einheit zu identifizieren, in deren Umfeld es zu den Auswirkungen des Personalabbaus kommt.³⁰

Außerdem setzt § 45a AMFG – wie bereits erwähnt – die MassenentlassungsRL um und ist daher unionsrechtskonform auszulegen. Der Betriebsbegriff des § 45a AMFG richtet sich somit nach der MassenentlassungsRL. Doch auch diese legt nicht fest, was unter einem „Betrieb“ zu verstehen ist. Nach der Rechtsprechung des EuGH³¹ handelt es sich dabei um einen unionsrechtlichen Begriff, dessen Inhalt nicht nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann. Vielmehr ist er in der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen.³² Wegen der un-

24 Es kommt auch weitgehend auf die Größe des Betriebs an, in dem der Personalabbau erfolgt, also die Anzahl der „in der Regel“ im Betrieb Beschäftigten (siehe § 45a Abs 1 Z 1 bis 3 AMFG).

25 VwGH 19.6.1979, 0993/78.

26 AMS, Bundesrichtlinie 10.

27 *Vogt-Majarek/Bothe/Springer*, ARD 6583/4/2018, 3 (6).

28 OGH 28.1.2021, 8 ObA 87/20g; OGH 22.10.1997, 9 ObA 73/97v; OGH 16.9.1987, 14 ObA 85/87.

29 OGH 8.9.2005, 8 ObA 43/05i; OGH 25.6.2003, 9 ObA 79/03p; OGH 27.9.1995, 9 ObA 143/95; OGH 23.2.1994, 9 ObA 311/93 bis 338/93; OGH 16.9.1987, 14 ObA 85/87; OGH 10.7.1979, 4 Ob 48/79.

30 OGH 28.1.2021, 8 ObA 87/20g.

31 EuGH 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon*, Rz 25.

32 EuGH 7.8.2018, C-61/17, C-62/17 und C-72/17, *Bichat*, Rz 30; EuGH 13.5.2015, C-392/13, *Cañas*, Rz 42; EuGH 13.5.2015, C-182/13, *Lyttle*, Rz 26; EuGH 30.4.2015, C-80/14, *USDAW*, Rz 45; EuGH 15.2.2007, C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia*, Rz 23.

verschiedlichen Sprachfassungen der RL richtet sich die Bedeutung des Betriebsbegriffs nach der allgemeinen Systematik und dem Zweck der Regelung.³³ Demnach geht es darum, auf die „örtliche Beschäftigungseinheit“ abzustellen, in der der Personalabbau erfolgt.³⁴ Darunter versteht man nach der Rechtsprechung des EuGH³⁵ eine „unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt“. Ob die betreffende Einheit eine Leitung hat, die selbstständig Massentlassungen vornehmen kann, ist nicht entscheidend. Auch eine rechtliche, wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie ist nicht erforderlich.

An diesen Betriebsbegriff sind die Mitgliedstaaten gebunden. Es steht ihnen aber frei, für Arbeitnehmer günstigere Rechtsvorschriften zu erlassen (Art 5 MassentlassungsRL). Der österreichische Gesetzgeber könnte daher § 45a AMFG einen anderen (günstigeren) Betriebsbegriff zugrunde legen. Allerdings sind seine Möglichkeiten in diesem Zusammenhang stark eingeschränkt. Zum einen kann er nicht auf eine Einheit abstellen, die kleinteiliger als der Betriebsbegriff der MassentlassungsRL ist. Denn dann würde die für die Anwendbarkeit des Massentlassungsrechts erforderliche Mindestbetriebsgröße von 21 in der Regel Beschäftigten seltener erreicht werden, was den Schutz der MassentlassungsRL untergraben würde.³⁶ Zum anderen kann er nicht auf eine größere, mehrere Betriebe iSd MassentlassungsRL umfassende Einheit abstellen. Auch das könnte zu einer Verringerung des Massentlassungsschutzes führen, weil in größeren Betrieben mehr Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden können, bevor eine Massenkündigung vorliegt.³⁷ Der österreichische Gesetzgeber könnte somit nur dann auf eine im Vergleich zum Betriebsbegriff der MassentlassungsRL größere oder kleinere Einheit abstellen, wenn es sich dabei um ein „ergänzendes Element“ handelt, das in keinem Fall zur Verringerung des Arbeitnehmerschutzes führt.³⁸ Da § 45a AMFG ausschließlich von „Betrieben“ spricht, hat der österreichische Gesetzgeber in diesem Zusammenhang von seinem Spielraum wohl keinen Gebrauch gemacht.

33 EuGH 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon*, Rz 26 ff.

34 SA GA *Cosmas* 13.7.1995, C-449/93, *Rockfon*, Rz 44 unter Bezugnahme auf die Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen, ABl C 1973/100, 11 (14); ihm folgend EuGH 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon*, Rz 33.

35 EuGH 13.5.2015, C-392/13, *Cañas*, Rz 43 ff; EuGH 13.5.2015, C-182/13, *Lyttle*, Rz 27 ff; EuGH 30.4.2015, C-80/14, *USDAW*, Rz 46 ff; EuGH 15.2.2007, C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia*, Rz 27 ff; EuGH 7.12.1995, C-449/93, *Rockfon*, Rz 32.

36 Vgl dazu EuGH 30.4.2015, C-80/14, *USDAW*, Rz 36.

37 Vgl EuGH 13.5.2015, C-392/13, *Cañas*, Rz 54.

38 EuGH 13.5.2015, C-392/13, *Cañas*, Rz 52.