
ZAAR-TÄTIGKEITSBERICHT 2013

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Destouchesstraße 68
80796 München

Tel. 089 - 20 50 88 300

Fax 089 - 20 50 88 304

info@zaar.uni-muenchen.de

www.zaar.uni-muenchen.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Organisation	6
Personal	12
Forschung	16
Veranstaltungen	24
Lehre	44
Ausblick	46

Vor nunmehr zehn Jahren wurde mit der Errichtung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) der Grundstein für die Arbeit des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) gelegt.

Am Anfang stand 2004 die heutige Abteilung I mit den Arbeitsgebieten Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung. Im Jahr 2006 kam die Abteilung II hinzu, Europäisches Arbeitsrecht und Systemvergleich. Im Jahr 2009 folgte schließlich die Abteilung III, Sozialversicherungsrecht.

Wir bedanken uns bei allen Freunden und Förderern des ZAAR für die wohlwollende Begleitung unserer Arbeit und bei den Kritikern für ihre Einwände, die uns helfen, noch besser zu werden.

Mit diesem Tätigkeitsbericht wollen wir auch dieses Jahr unsere wissenschaftliche Arbeit transparent machen.

München, Dezember 2013

Richard Frenn

Abbo Junker

Vol Rie



WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT

Individuelle Abhängigkeit

Jeder Universitätsprofessor am ZAAR wird in einem ordentlichen Berufungsverfahren der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) ausgewählt. Die Stelle wird im üblichen Verfahren für Universitätsprofessoren ausgeschrieben. Eine von der Universität besetzte Berufungskommission entscheidet nach wissenschaftlichen Kriterien über die Besetzung der Stelle. Die Stifter sind in der Kommission nicht präsent; lediglich die wissenschaftlichen Belange des ZAAR werden von einem ihrer Professoren vertreten.

Nach dem Kooperationsabkommen mit der LMU und dem Freistaat Bayern werden die Professoren zu Ordinarien ernannt (Besoldungsgruppe C 4 bzw. W 3) und sodann ohne Bezüge beurlaubt. Vergütet werden sie auf der Basis eines Anstellungsvertrages mit der Stiftung, können aber jederzeit in den Beamtenstatus zurückkehren. In diesem Fall erstattet die Stiftung dem Freistaat die Kosten der Beamtenbesoldung.

Der Anstellungsvertrag schreibt die wissenschaftliche Unabhängigkeit der Professoren fest und sichert sie dadurch, daß die Anstellung nur durch Erreichen der Altersgrenze befristet und ansonsten die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist. Auch die Ausstattung (Assistenten, Bibliotheksmittel) wird vertraglich fest zugesagt.

Organisatorische Unabhängigkeit

Die institutionelle Konzeption ruht auf zwei Säulen. Auf der einen Seite steht die Stiftung als Rechtsträger. Sie ist nach ihrer Satzung der Wissenschaft und nicht den Stiftern verpflichtet. Ihr Vorstand besteht nach der Satzung aus ZAAR-Professoren, die die Stiftung vertreten. Sie allein entscheiden über die programmatische Ausrichtung der Stiftungstätigkeit. Die Stifter haben darauf keinen Einfluss.

Auf der anderen Seite steht das ZAAR als Forschungseinrichtung. Es wird von zwei Gremien geleitet: dem

Forschungsdirektorium, das von ZAAR- und Universitätsprofessoren besetzt ist, und dem Direktorium aus den ZAAR-Professoren. Hier werden die übergreifenden Forschungsprojekte und die Veranstaltungen konzipiert. Im Übrigen verantwortet jeder ZAAR-Professor die wissenschaftliche Tätigkeit seiner Abteilung allein. Als vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst anerkanntes „An-Institut“ (Art. 103 Abs. 2 BayHSchG) ist das ZAAR mit der Universität hochschulorganisationsrechtlich verbunden.

Finanzielle Unabhängigkeit

Die Stifter haben sich bei der Konzeption der Stiftung und des Zusammenwirkens des ZAAR als Forschungseinrichtung mit der Universität im Einvernehmen mit LMU und Freistaat auf das im Wissenschaftsrecht anerkannte „Jülicher Modell“ verständigt: Die Stiftung stellt die Mittel für die Vergütung der Professoren und die Sach- und Personalmittel des ZAAR direkt zur Verfügung.

Die Alternative einer Finanzierung über den Staat als „Stiftungsprofessur“ erschien unzweckmäßig. Das ZAAR ist anders als normale Stiftungsprofessuren nicht auf Zeit sondern auf Dauer errichtet worden. Dazu war ein Kapitalstock erforderlich, aus dessen Zinserträgen die Arbeit des ZAAR finanziert wird. Ein hinreichend großer Kapitalstock braucht einen eigenen Rechtsträger, also eine gemeinnützige Stiftung, die als Rechtsperson die Forschungsstelle tragen kann. Damit stehen die ZAAR-Professoren nicht unter dem Druck, Drittmittel einwerben zu müssen.

Die Stifter haben mit der Errichtung der gemeinnützigen Stiftung ihr Kapital verloren. In den Aufsichtsgremien der Stiftung entscheiden sie über die Kapitalanlage. Die Stiftung unterliegt der Stiftungsaufsicht des Freistaates Bayern und der steuerrechtlichen Aufsicht der Finanzämter, die darauf achten, daß Erträge nur für den begünstigten gemeinnützigen Zweck ausgegeben werden.

STIFTUNG FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (STAR)

Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) wurde am 4. September 2003 errichtet. In Erfüllung des Satzungsauftrags, Wissenschaft und Bildung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nachhaltig zu fördern, wurde das Forschungszentrum „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ (ZAAR) eingerichtet, das am 1. Januar 2004 seine Arbeit aufnahm.



Die Organe der Stiftung sind Vorstand, Stiftungsrat und Kuratorium. Ein Beirat berät den Vorstand in Fragen bezüglich der Verwirklichung des Stiftungszwecks. Die Kooperationsvereinbarung mit dem Freistaat Bayern und der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht ferner ein Forschungsdirektorium vor.

StAR

Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Stiftungsvorstand

Der Stiftungsvorstand vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich und führt die Geschäfte nach Maßgabe der Satzung und im Rahmen des vom Stiftungsrat beschlossenen Haushaltsplans. Er ist in allen wissenschaftlichen Fragen unabhängig.

Dem Vorstand gehören die Direktoren des ZAAR an:



Professor Dr. Volker Rieble
(Vorsitzender bis 1.11.)
Geschäftsführender Direktor bis 1.11.



Professor Dr. Richard Giesen
(Vorsitzender seit 1.11.)
Geschäftsführender Direktor seit 1.11.



Professor Dr. Abbo Junker
(stellvertretender Vorsitzender)
Stellvertretender Geschäftsführender Direktor

Stiftungsrat

Der Stiftungsrat, der den Stifterwillen repräsentieren soll, ist für die Vermögensverwaltung der Stiftung zuständig. Er legt die Grundsätze der Mittelverwendung fest und beruft die Professoren in den Vorstand, ohne auf Forschungsinhalte und Ergebnisse Einfluss zu nehmen.

Dem Stiftungsrat gehören 2013 an:



Bertram Brossardt
(Vorsitzender)
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



Wolfgang Goos
(stellvertretender Vorsitzender)
Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.



Peer-Michael Dick
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Stiftungskuratorium

Das Stiftungskuratorium überwacht den Vorstand und den Stiftungsrat, beruft den Geschäftsführenden Direktor, genehmigt die Jahresrechnung und kann Empfehlungen für die Verwaltung des Stiftungsvermögens sowie die Verwendung der Stiftungsmittel geben.

Dem Kuratorium gehören 2013 an:



Randolf Rodenstock
(Vorsitzender bis März)
Präsident des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



Walter Huber
(Vorsitzender seit März)
Mitglied des Präsidiums des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



Willibrord Lampen
(stellvertretender Vorsitzender)
Vorstandsmitglied des Bundesarbeitsgeberverbandes Chemie e.V.



Dr. Stefan Wolf (bis Januar)
Mitglied des Vorstandes des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e.V.



Dr. Jan Stefan Roell (seit Januar)
Mitglied des Vorstandes des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e.V.

Stiftungsbeirat

Darüber hinaus berät ein Beirat aus herausragend qualifizierten Persönlichkeiten den Vorstand in Fragen hinsichtlich der Verwirklichung des Stiftungszwecks.

Dem Beirat gehören 2013 an:

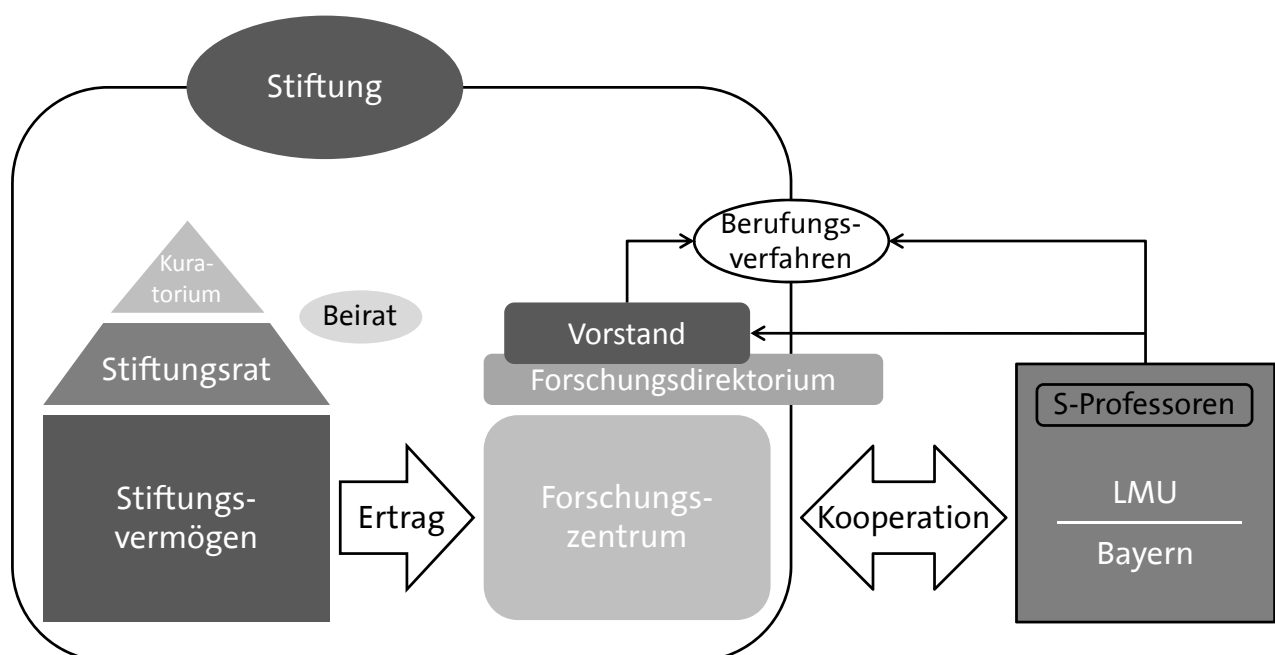
- Dirk W. Erlhöfer
Landesausschuß der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie in Westfalen
- Georg Feldmeier
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Dr. Klaus-Peter Stiller
Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V.
- Bernhard Kessel
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Dr. Ulrich Leitner
DaimlerChrysler AG
- Klaus Lindner
Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.
- Dr. Uwe Schirmer
Robert Bosch GmbH
- Martin Naser
Siemens AG
- Dr. Peter Umfug
Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V.
- Hans Werner Zander
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e.V.

Forschungsdirektorium

Die Professoren des Forschungszentrums sind zugleich ordentliche Professoren an der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) und nehmen dort ihre Lehrverpflichtung wahr. Die Zusammenarbeit zwischen dem ZAAR und der Juristischen Fakultät der LMU findet ihre organisatorische Grundlage in einem gemeinsamen Gremium, dem Forschungsdirektorium. Dieses hat die Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen der Ludwig-Maximilians-Universität und der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht zu stärken und die wissenschaftliche Unabhängigkeit zu sichern. Ihm gehören die wissenschaftlichen Direktoren des ZAAR an sowie bis zu vier hauptberuflich an der LMU tätige Professoren, die die Lehrbefugnis im Arbeitsrecht besitzen.

Das Forschungsdirektorium besteht aus Professor Dr. Volker Rieble, Professor Dr. Richard Giesen und Professor Dr. Abbo Junker als Mitglieder der wissenschaftlichen Leitung des ZAAR, sowie Professor Dr. Martin Franzen, als Vertreter der hauptberuflich an der LMU tätigen Professoren, die über eine Lehrbefugnis im Arbeitsrecht verfügen.

Struktur StAR/ZAAR



ZENTRUM FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (ZAAR)



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Abteilung I

Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung

Die Abteilung I für „Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung“ wird von Professor Dr. Volker Rieble geleitet. Diese Abteilung untersucht das deutsche Arbeitsrecht in seiner ganzen Breite – stets auch mit Blick auf dessen wirtschaftliche und gesellschaftliche Hintergründe und Wirkungen. Im Vordergrund steht das kollektive Arbeitsrecht, weil Arbeitsbeziehungen und Beschäftigung maßgeblich durch kollektivrechtliche Gesichtspunkte geprägt werden. Aber auch die Wirkungsfolgenabschätzung gesetzlicher und richterrechtlicher Arbeitsbedingungen ist bedeutsames Forschungsfeld. Die Abteilung I begreift das Arbeitsrecht als lebendige Materie und hat sich zum Ziel gesetzt, praktisch wichtige Fragen in Forschung und Lehre aufzugreifen. Hierzu pflegt sie intensiven Dialog mit der arbeitsrechtlichen Praxis. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse und Anregungen fließen nicht nur in eigene Forschungsprojekte, sondern auch in die Lehrveranstaltungen ein, etwa in fächer- und universitätsübergreifende Seminare.

Abteilung II

Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich

Die Abteilung II für „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht sowie Systemvergleich“ wird von Professor Dr. Abbo Junker geleitet. Das Lehr- und Forschungsprogramm der Abteilung II gliedert sich in die drei Sparten europäisches, internationales und ver-

gleichendes (ausländisches) Arbeitsrecht. Diesen drei Sparten widmet sich auch die 2013 im sechsten Jahr erschienene „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL)“, deren Schriftleitung bei Abteilung II liegt. Aufgabe der zweiten Abteilung ist weiter der wissenschaftliche Austausch und die Kooperation mit ausländischen Universitäten und anderen Einrichtungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Ferner stammen aus der Abteilung II Publikationen zum Bürgerlichen Recht, zum deutschen, internationalen, ausländischen und vergleichenden Arbeitsrecht sowie zum Internationalen Privat- und Prozessrecht.

Abteilung III

Sozialversicherungsrecht

Die Abteilung III für „Sozialversicherungsrecht“ wird von Professor Dr. Richard Giesen geleitet. Sie befasst sich mit Sozialversicherungsrecht, aber auch mit Arbeitsrecht und Bürgerlichem Recht. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts stehen vor allem strukturelle Fragen im Mittelpunkt. Sie beziehen sich auf das Verhältnis von Sozial- und Privatversicherung, auf Fragen der Beitrags- und Leistungsgestaltung, auf die Wechselwirkungen von Arbeits- und Sozialrecht, auf die Anwendung des europäischen Wirtschaftsrechts sowie auf das Internationale Sozialrecht. Im Bereich des Arbeitsrechts liegt das kollektive Arbeitsrecht im Zentrum des Interesses, insbesondere das Tarifvertrags- und das Arbeitskämpfrecht, aber auch das Europäische Arbeitsrecht. Weitere Schwerpunkte sind die Arbeitnehmerüberlassung und das Insolvenzarbeitsrecht.

BIBLIOTHEK

Die Bibliothek des ZAAR ist eine Präsenzbibliothek mit Medien zum Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrecht sowie Sozialversicherungsrecht. Die Werke sind in Freihand nach der Regensburger Systematik (RVK) aufgestellt.

Der Bestand wird jährlich um ca. 1.000 Bände erweitert und umfasst zum 31. Dezember 17.871 Medien (davon 12.434 Monographien). Er ist im Online-Katalog der Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität (OPAC) verzeichnet und kann dort unter dem Standortsgel 0321 (Zweigstelle ZAAR) recherchiert werden. Eine Liste der Neuerwerbungen erscheint monatlich auf der ZAAR-Homepage. Die 152 laufend geführten Zeitschriften sind dort ebenfalls verzeichnet. Außerdem können sie in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) recherchiert werden.

In erster Linie dient die Bibliothek der wissenschaftlichen Arbeit am ZAAR. Sie bietet aber darüber hinaus 15 Arbeitsplätze, die von Doktoranden sowie von Studenten und anderen arbeitsrechtlich Interessierten genutzt werden können. An zwei PC-Arbeitsplätzen ist die Recherche in den wichtigen juristischen Datenbanken über das Internet möglich. Den Benutzern steht ein Kopierer zur Verfügung, welcher mit Münzen bzw. Kopierkarten der Ludwig-Maximilians-Universität funktioniert.

Die Bibliothek ist montags bis donnerstags von 9 bis 18 Uhr und freitags von 9 bis 17 Uhr öffentlich zugänglich.



INTERNET

www.zaar.uni-muenchen.de

Auf der Homepage des ZAAR können sowohl allgemeine als auch aktuelle Informationen über und zu StAR und ZAAR abgerufen werden. So werden die neuesten Forschungsergebnisse des Instituts durch Kurzzusammenfassungen der schriftlichen Veröffentlichungen dargestellt und Veranstaltungen angekündigt und nachbereitet. Außerdem wird ein Überblick über die Erzeugnisse des ZAAR Verlages gegeben. Diese können direkt online bestellt werden und stehen auch eine gewisse Zeit nach ihrem Erscheinen zum Download bereit. Studenten haben die Möglichkeit, sich über aktuelle Lehrveranstaltungen und deren Inhalte sowie über das Berufsfeld Arbeitsrecht zu informieren. Darüber hinaus entsteht eine umfassende Dokumentation über die wesentliche Gesetzgebung, Rechtsprechung und wissenschaftliche Literatur des Arbeitsrechts.

www.zaar.uni-muenchen.de

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Direktoren



Professor Dr. Volker Rieble

Geschäftsführender Direktor
1.1.2004 bis 1.11.2013
seit 1.11.2013 Direktor

Leiter Abteilung I

- Jahrgang 1961, verheiratet, 4 Kinder
- Studium der Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre in Freiburg. Promotion 1989. Habilitation 1996.
- Von 1998 bis Anfang 2004 Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Mannheim.
- Seit 2004 Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der LMU.
- Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt und Wettbewerb (Habilitation), Kollektives Arbeitsrecht (Tarifrecht, Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung), Entgeltflexibilisierung (DFG-Projekt), Machtausübung entlang der Wertschöpfungskette, daneben allgemeines Schuldrecht (insbes. Staudinger).
- Mehr als 450 vorwiegend arbeitsrechtliche Veröffentlichungen, darunter ein Standardkommentar zum Tarifvertragsgesetz (mit Löwisch) und Kommentierungen im Staudinger (Großkommentar zum BGB), Kolumnen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Sonntagszeitung.
- Weitreichende Praxiserfahrung, beginnend mit der arbeitsrechtlichen Begleitung der Sanierung eines Jenaer Unternehmens in der Wiedervereinigungsphase über strategische Unternehmensrestrukturierungen und die Schlichtung des Fluglotsenstreiks 2011 sowie der Mitwirkung an zahlreichen Errichtungen von Europäischen Aktiengesellschaften bis hin zur Begutachtung vielfacher Rechtsfragen.
- Mitglied der Zivilrechtslehrervereinigung, der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion], des Arbeitsgerichtsverbandes, der Freiburger Wissenschaftlichen Gesellschaft und des Vereins Ordnung der Wissenschaft.



Professor Dr. Richard Giesen

Direktor seit 1.4.2009
Geschäftsführender Direktor
seit 1.11.2013

Leiter Abteilung III

- Jahrgang 1964, verheiratet
- Studium der Rechtswissenschaften in Bonn und Freiburg i. Br. Promotion 1995. Habilitation 2001.
- 1994 Rechtsanwalt in Bonn, Kanzlei Westrick (Schwerpunkt Insolvenzrecht).
- Im WS 2001/2002 Lehrstuhlvertretungen an der Universität zu Köln und der Technischen Universität Darmstadt, im SS 2002 Lehrstuhlvertretung an der Technischen Universität Darmstadt.
- Im Oktober 2002 Ernennung zum Professor für Deutsches und Europäisches Zivil-, Arbeits- und Handelsrecht an der Technischen Universität Darmstadt, von 2003 bis 2009 Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Justus-Liebig-Universität Gießen.
- Im Herbst 2004 Visiting Professor, University of Wisconsin, Law School, Madison, USA.
- Seit 1.4.2009 Inhaber des Lehrstuhls für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Forschungsschwerpunkte sind Sozialrecht, insbesondere Internationales und Europäisches Sozialrecht (Dissertation), Kollektives Arbeitsrecht, insbesondere Tarifvertragsrecht (Habilitation), daneben Individualarbeitsrecht und Bürgerliches Recht.
- Praxiserfahrung als Rechtsanwalt sowie als Gutachter in sozialrechtlichen, kollektivarbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und damit verbundenen europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Fragen.



Professor Dr. Abbo Junker

Stellvertretender Geschäftsführender Direktor
seit 1.9.2006

Leiter Abteilung II

- Jahrgang 1957, verheiratet, 2 Kinder
- Studium der Rechtswissenschaft und der Betriebswirtschaftslehre in Münster und Genf (Schweiz). Promotionsstipendiat in Genf und Washington, D.C. (USA). Promotion 1987. Habilitation 1992.
- Von 1993 bis August 2006 Universitätsprofessor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht sowie Vorstand des Instituts für Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen.
- Seit 1.9.2006 Universitätsprofessor für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des ZAAR.
- Forschungsschwerpunkte sind Internationales Privat- und Prozeßrecht (Dissertation) unter besonderer Berücksichtigung des Internationalen Arbeitsrechts (Habilitation), Arbeitsrechtsvergleichung unter besonderer Berücksichtigung der Mitgliedstaaten der EU und der USA sowie Europäisches Arbeitsrecht.
- Mehr als 350 Veröffentlichungen, darunter Lehrbücher zum Internationalen Privat- und Prozessrecht und zur Vertragsgestaltung sowie zum Arbeitsrecht (1. Auflage 2001, 12. Auflage 2013). Mitarbeit am Münchener Kommentar zum BGB (Bände 10 und 11).
- Mitglied im Deutschen Rat für Internationales Privatrecht, im Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und im Beirat der Wissenschaftlichen Vereinigung für Internationales Verfahrensrecht; Zivilrechtslehrer-, Zivilprozessrechtslehrer- und Arbeitsrechtslehrervereinigung.



Wissenschaftliche Mitarbeiter

Die Direktoren des ZAAR werden von einem Stab wissenschaftlicher Mitarbeiter unterstützt.

Abteilung I:

- Ref. iur. Thomas Bauer
- Ass. iur. Dommermuth-Alhäuser
- Ref. iur. Eva Heup
- Dr. iur. Clemens Latzel (bis Juni)
- Ref. iur. Julia Pfrogner
- Dr. iur. Christian Picker (bis Juli)
- Dr. Stephan Serr (bis Januar)
- Dr. Stephan Vielmeier (bis August)

Stipendiaten:

- Dr. iur. Clemens Latzel (seit Juli)
- Dr. iur. Christian Picker (seit August)



Abteilung II:

- Ref. iur. Stephanie Amschler
- Ref. iur. Felix Berding
- Ass. iur. Felisa Frey (seit April)
- Ref. iur. Sabrina Geißendörfer (seit September)
- Ass. iur. Martina Reiser (seit September)
- Ref. iur. Viola Sälzer (seit März)
- Dr. iur. Julia Strasser (bis August)



Abteilung III:

- Ref. iur. Daniel Apelt (bis Mai)
- Ass. iur. Jochen Hartmannshenn (bis Mai)
- Ref. iur. Joël Hofmann (bis Oktober)
- Ref. iur. Reimo Richarz (ab Dezember)
- Ass. iur. Dirk Selzer



Studentische Hilfskräfte

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit sind insgesamt 15 studentische Hilfskräfte am ZAAR angestellt.



Gastwissenschaftler



Seit April ist Professor Kenji Takahashi von der Rissho University in Tokio für einen einjährigen Forschungsaufenthalt zu Gast am ZAAR.

Im Rahmen der Vortragsreihe referierte er im November zur „Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich“. Anfang nächsten Jahres ist mit ihm ein Symposium „Tarifeinheit oder Tarifpluralität - Vergleich zwischen Japan, Korea und Deutschland“ geplant.



Im September war Professor Dr. Li Xixia zu Besuch am ZAAR. Sie ist Wissenschaftlerin am juristischen Institut der Chinesischen Akademie für Sozialwissenschaften (Deputy Director of the Editorial Board of The International Law Review), laut FAZ in China „der ranghöchste Think-Tank der Regierung“. Im Rahmen der Vortragsreihe hielt sie im September einen Vortrag zum Thema „Chinese Labor Law and Working Conditions“.

NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Kaufmännische Geschäftsführung

Die administrative Abteilung wird von Frau Dipl.-Kulturwirtin Heidemarie Pinter geführt. Sie ist außerdem für das Veranstaltungsmanagement zuständig.

Bibliothek

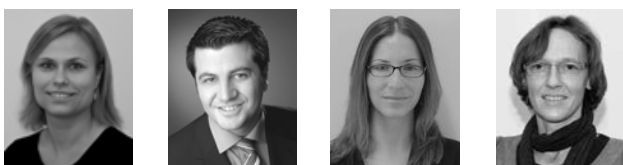
Die Leitung der Bibliothek hat Frau Dipl.-Bibliothekarin Romy Eiselt inne. Sie wird unterstützt von Frau Dipl.-Bibliothekarin Ulrike Gettins und Frau Katrin Wörner. Mit Frau Carsta Bittner, Herrn Paul Brouwer und Frau Monika Tiemann kümmern sich drei Aufsichtskräfte um den Bibliotheksempfang.

EDV

Der EDV-Bereich wird von Herrn Arthur Rehak geleitet. Ihm steht Herr Kiril Sybin als Hilfskraft zur Seite.

Sekretariate

Das Sekretariat von Abteilung I und der kaufmännischen Geschäftsführung ist besetzt durch Frau Regina Neumair. Das Sekretariat der zweiten Abteilung wird geführt von Frau Cornelia Sebode, zu deren Aufgabenbereich auch die Redaktion der EuZA und der ZAAR Veröffentlichungen gehört. Frau Andrea Angleitner ist die Sekretärin der dritten Abteilung.



FORSCHUNGSPROJEKTE

Das ZAAR übt seine Forschungstätigkeit durch auf längere Zeit angelegte Forschungsprojekte und aktuelle Veröffentlichungen aus.

Abteilung I

- Amtsrechte von Mandatsträgern in Gremien
- Arbeitsrechtsmissbrauch
- Arbeitsstrafrecht
- Befristungsrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Übung
- Collective Governance in Tarifverbänden
- Compliance und Social Judgement Rule
- Dynamische Bezugnahme Klauseln nach Betriebsübergang
- Genossenschaftsrecht
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Haftung von Betriebsratsmitgliedern
- Kollektivarbeitsrechtliche Investitionsvereinbarungen
- Lohnwucher
- Lohnzahlung durch Dritte
- Mindestlohn
- Mitbestimmungs- und Beteiligungsverhandlungen nach dem SEBG
- Referendarrecht
- Statusverfahren nach § 97 ArbGG
- Tariftreuevereinbarungen
- Unionsrechtlicher Vertrauensschutz
- Urlaubsansprüche Teilzeitbeschäftigter
- Verbandscompliance
- Vorabentscheidungsersuchen zum EuGH
- Werkverträge und Unionsrecht

Abteilung II

- Europäische Grund- und Menschenrechte (GRCh, EMRK, ESC) und das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten
- Koalitionsfreiheit im Recht der EMRK und der Grundrechte-Charta
- Internationales Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung im Unternehmen
- Auswirkungen der Grundfreiheiten auf das Gesellschaftsrecht und die Mitbestimmung
- Europa- und verfassungsrechtliche Fragen des Befristungsrechts
- Rechtsfragen grenzüberschreitender Betriebsverlagerungen
- Rechtsprechung des EuGH zum Europäischen Arbeitsrecht (laufend)
- Grundfragen der Tarifeinheit im Recht der EU und der Mitgliedstaaten
- Internationales Arbeitsvertragsrecht im Vereinigten Königreich
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Vereinigten Königreich
- Betriebsübergang und Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Deutsch-türkische Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht (insbesondere Tarifrecht, Kündigungsrecht)
- Rechtsprechung des EuGH zum Internationalen Zivilverfahrensrecht (laufend)
- Internationales Privatrecht der unerlaubten Handlung (unter Einschluss der Arbeitnehmerhaftung und des Arbeitskampfrechts)
- Culpa in contrahendo im Internationalen Privat- und Prozessrecht
- Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Japan
- Arbeitsgerichtsbarkeit in England (im Rahmen eines Gesamtprojekts zur Streitentscheidung im Arbeitsrecht)
- Französisches Arbeitskampfrecht im Vergleich zum deutschen Recht
- Verschränkung von Zivil- und Verwaltungsrecht im französischen Arbeitsrecht
- Dreiecksbeziehungen und Durchgriffshaftung im Arbeitsrecht der USA
- Internationales Arbeitskampfrecht nach der Rom II-Verordnung
- Grundfragen des englischen Arbeitskampfrechts (im Vergleich zum deutschen Recht unter Berücksichtigung der EMRK)
- Schwerpunktthema portugiesisches Arbeitsrecht (Flexibilisierung, Betriebsübergang, Beendigung von Arbeitsverhältnissen)
- Dokumentation arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung im Vereinigten Königreich, in Frankreich und Spanien

Abteilung III

- Arbeitskampfrecht
- Kommentierung zum Arbeitnehmerhaftungsrecht und zum Anspruchsübergang im Sozialrecht
- Tarifvertragsrecht – rechtspolitische Fragen
- Kommentierung zum Insolvenzarbeitsrecht
- Mindestlöhne
- Kollektivarbeitsrechtliche Gestaltung von Arbeitskampfgeln
- Kommentierung zum Recht des Europäischen Betriebsrats
- Pflichtverletzung im Leistungsstörungsrecht
- Schadensbemessung bei der Störung unternehmerischer Tätigkeit
- Organisation der Förderung Schwerbehinderter
- Betriebliche Arbeitnehmervertretung in Polen
- Altersvorsorge auf Betriebsebene

VERÖFFENTLICHUNGEN

ZAAR Schriftenreihe

Das ZAAR lebt von der Veröffentlichung seiner Forschungsergebnisse. Damit die Publikation größerer Werke wie Monographien oder Kongressberichte schnell und qualitätsgerecht erfolgen kann, wurde der ZAAR Verlag gegründet. Dieser veröffentlicht die von den Professoren Rieble, Junker und Giesen herausgegebenen ZAAR Schriftenreihe (ISSN 1863-0847). 2013 sind darin folgende Bände erschienen:

Band 31:

„Arbeiten im Alter [von 55 bis 75]“
 Dokumentation der 4. ZAAR-Tagung
 (ISBN 978-3-939671-25-1)

mit folgenden Beiträgen:

- Martin Gasche: Empirie und Ökonomie des Arbeitsmarktverhaltens Älterer
- Markus Stoffels: Befristung und Kündigungsschutz jenseits der Altersgrenze
- Katharina Dahm: Tarifvertraglicher Altersschutz von 55 bis 75 – diskriminierend?
- Sebastian Kolbe: Fluchten: Seniorenbeschäftigung in freier Mitarbeit oder bei (tariffreien) Vertragsarbeitgebern
- Timo Hebler: Sozialrechtliche Fragen der Kombination von (Teil-) Rente und Weiterarbeit

Band 32:

Stephan Vielmeier
 „Tarifzensur“
 Dissertation
 (ISBN 978-3-939671-26-8)



Band 33:

„Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur“
 Dokumentation des 10. ZAAR-Kongreß
 (ISBN 978-3-939671-27-5)

mit folgenden Beiträgen:

- Manfred Schnitzler: Bezugsvoraussetzungen und Unternehmensnützigkeit von Kurzarbeitergeld
- Friedhelm Hase: Legitimation des Funktionswandels
- Volker Rieble: Tarifliche Gestaltung sozialrechtlicher Anspruchsvoraussetzungen
- Christoph von Donat: Kurzarbeitergeld und Beihilfenkontrolle
- Richard Giesen: Systemfolgen der Funktionsverschiebung

Band 34:

Stephan Serr
 „Private Tariftreue“
 Dissertation
 (ISBN 978-3-939671-29-9)

Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)

Die „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht“ (ISSN 1865-3030), die als wissenschaftliche Archivzeitschrift für europäisches, internationales und ausländisches Arbeitsrecht konzipiert ist, wird seit Anfang 2008 in der Abteilung II des ZAAR produziert und erscheint im Verlag C.H. Beck (München).

Sie bietet ein Forum für einen europaweiten wissenschaftlichen Dialog über das Arbeitsrecht, wobei ein besonderer Fokus auf aktuellen Entwicklungen des Gemeinschaftsrechts und der EuGH-Rechtsprechung liegt. Die Zeitschrift erscheint jährlich in vier Einzelheften zu rund 160 Seiten. Der Untertitel „European Journal of Labour Law“ unterstreicht, dass Deutsch und Englisch gleichberechtigte Arbeitssprachen der Zeitschrift sind. Zu den Herausgebern gehören neben den ZAAR-Professoren Junker und Rieble die Professoren Martin Franzen (München), Sebastian Krebber (Freiburg), Monika Schlachter (Regensburg) und Robert Rebhahn (Wien).



Monographien und Kommentierungen

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundkurs Arbeitsrecht, 12. Auflage (2013)

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Kommentierung des Insolvenzarbeitsrechts (§§ Vor 113, 113, 114, 120-128 InsO), in: Henckel/Gerhardt (Hg.), Jaeger, Großkommentar zur Insolvenzordnung, Band 3, 2014, Vor § 113 463-585, § 113 586-632, § 114 633-642, § 120-128 757-851
- Kommentierung der § 1, §§ 3-13 TVG, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar (wird vierteljährlich aktualisiert) [mit Waas]

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Kommentierung der §§ 74-130 BetrVG, in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 6. Auflage (2014) S. 759-889 (Neuaufgabe von 2012/3)
- Entgeltumwandlung, 3. Auflage (2014) [mit Hannu/Arteaga/Veit] – Grundlagen, S. 7-134 (Neuaufgabe von 2006/2)

MITARBEITER

Sebastian Kolbe

- Mitbestimmung und Demokratieprinzip (Habilitationsschrift 2012), Band 172 der Reihe „Jus Privatum“
- Kommentierung der §§ 6, 105-110 GewO, in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 6. Auflage (2014) S. 1450-1511

Stepan Serr

- Privative Tariftreue, Band 34 ZAAR Schriftenreihe

Stephan Vielmeier

- Tarifzensur, Band 32 ZAAR Schriftenreihe

Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Der Gerichtsstand des Deliktsortes nach der Brüssel I-Verordnung bei der Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Internet, Festschrift für Helmut Rießmann zum 70. Geburtstag (2013), S. 811-824
- Internationale Umwelthaftung der Betreiber von Energieanlagen nach der Rom II-Verordnung, Festschrift für Peter Salje zum 65. Geburtstag (2013), S. 243-262
- Culpa in contrahendo im Internationalen Privat- und Prozessrecht, Festschrift für Rolf Stürner zum 70. Geburtstag (2013), S. 1043-1057
- Die Rechtsprechung des EuGH zum deutschen Arbeitsrecht im Jahr 2012, RIW 2013, 1-12
- Europarechtliche und verfassungsrechtliche Fragen des deutschen Befristungsrechts, EuZA 6 (2013), 3-19
- Grenzen der Staatenimmunität und europäischer Gerichtsstand bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von Botschaftsangehörigen, EuZA 6 (2013), 83-95
- Grundfreiheiten, Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung – Bleibt die europäische Entwicklung Treiber des Reformbedarfs?, EuZA 6 (2013), 223-246
- Europäische Grund- und Menschenrechte und das deutsche Arbeitsrecht (unter besonderer Berücksichtigung der kollektiven Koalitionsfreiheit), ZfA 2013, 91-136

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Rechtspolitik des Mindestlohns, in: Jens M. Schubert (Hg.), Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht, Festschrift für Otto Ernst Kempen (2013), 216-234
- Frage nach der Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis, RdA 2013, 47-52
- Kündigung eines deutschem Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses durch nach englischem Insolvenzrecht ernannten „Administrator“, EuZA Heft 3/2013, 350-355
- Tarifverträge im System der Familienförderung, BDA „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“, S. 10

- Wir Umformulierer, Fachanwalt Arbeitsrecht 2013, 109-110 (Heft 4)
- The social rights of women in Germany – the International and European Framework, in: Protection of Women’s Social Rights: From International and Domestic Law, Übersetzung ins Englische: Dr. Joel Hofmann, 2013, 310-327
- Ordentlich Urlaub, Fachanwalt Arbeitsrecht 2013, 257 (Heft 9)
- Tarifeinheit, ZRP 2013, 222
- Sozialversicherung im Zielkonflikt zwischen Arbeitsförderung und Unternehmensstütze – Systemfolgen der Funktionsverschiebung, Band 33 ZAAR Schriftenreihe, 97-110

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Plagiatverjährung. Zur Ersitzung des Doktorgrades, OdW 2014, Heft 1 www.ordnungswissenschaft.de/pdf/2014-1/01_03_rieble_plagiatverjaehrung.pdf
- Mitbestimmung in komplexen Betriebs- und Unternehmensstrukturen, NZA Beilage zu Heft 24
- Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2013, Heft 4 [mit Picker]
- Methodische Rechtserkenntnis: irgendwie und sowieso, rescriptum 2013/2, S. 163-166
- Tarifliche Gestaltung sozialrechtlicher Anspruchsvoraussetzungen, in: Rieble/Junker/Giesen (Hg.), Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur, ZAAR Schriftenreihe Band 33 (2013), S. 63-73
- Auswirkungen der Megatrends auf das individuelle Arbeitsrecht, in: Funk/Hummel/Schack (Hg.), Arbeitsleben 3.0 – Erfolg in einer veränderten Welt, Wiesbadener Gespräche 2013 (2013), S. 248-257
- Industrienähe Dienstleistungen zwischen freiem Werkvertrag und regulierter Arbeitnehmerüberlassung, ZfA 2013, 137-165
- Altersgrenze und Arbeitnehmermandat, Der Aufsichtsrat 2013, 92-94
- Roszczenie regresowe z tytułu kary umownej wobec pomocników dłu nika, Kwartalnik Prawa Prywatnego (2013) 379-401 [Regreßanspruch wegen Vertragsstrafe gegen Erfüllungsgehilfen, ins Polnische übersetzt von Beata Giesen]

- Stundenhonorar für den Betriebsratsanwalt, Fachanwalt Arbeitsrecht 2013, 130-131
- Erscheinungsformen des Plagiats, in: Th. Dreier/Ohly (Hg.), Plagiate (2013), S. 31-50
- Anwaltscompliance, Compliance-Berater 2013, 5-8
- Zeitarbeit – invers, NZA 2013, 309-310
- Zulieferercompliance als soziales Druckmittel, BB 2013, 245-251, online: juris.de

MITARBEITER

Daniel Apelt

- Streitgegenstand und materielle Rückwirkung der aktuellen CGZP-Rechtsprechung des BAG, RdA 2013, 268 ff (268-274) [mit Hartmannshenn]

Daniel Dommermuth-Alhäuser

- Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder, BB 2013, 1461-1468 [mit Heup]

Jochen Hartmannshenn

- Sozialrechtliche Folgen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung von Abfindungen/Abfertigungen in Österreich und Deutschland, Sozialversicherungsrecht Jahrbuch 2013, 189 ff
- Streitgegenstand und materielle Rückwirkung der aktuellen CGZP-Rechtsprechung des BAG, RdA 2013, 268 ff (268-274) [mit Apelt]

Eva Heup

- Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder, BB 2013, 1461-1468 [mit Dommermuth-Alhäuser]

Sebastian Kolbe

- Fluchten: Seniorenbeschäftigung in freier Mitarbeit oder bei (tariffreien) Vertragsarbeitgebern, in: Rieble/Junker/Giesen (Hg.), Arbeiten im Alter [von 55 bis 75], Band 31 der ZAAR-Schriftenreihe (2013)
- Geschuldete Information als Willenserklärung?, JZ 2013, 441-448

Clemens Latzel

- Arbeitsrechtlicher Bestandsschutz und Flexibilisierungspotential, in: Mezger/Graser (Hg.), Bestandsschutz oder Planungsfreiheit (2013), S. 74-91
- Rechtsirrtum und Betriebsratsbenachteiligung, wistra 2013, 334-341
- Arbeiten nach Wunsch, in: Uffmann/Dahm (Hg.), Vielfalt oder Chaos – aktuelle Probleme und Entwicklungen im deutschen und europäischen Arbeitsrecht (2013), S. 75-117 [dazu Koreferat von

Stöhr, Zur Bedeutung der Vertragsbindung im Arbeitsrecht, RECHTSWISSENSCHAFT 2012, 356 ff.]

- Das richtige Vorabentscheidungsersuchen, NJW 2013, 271-272 (Abstract) und NJOZ 2013, 97-109 [mit T. Streinz]
 - Sprachanforderungen an Arbeitnehmer und Leistungsstörung, RdA 2013, 73-82
 - Unternehmerische Freiheit als Grenze des Arbeitnehmerschutzes – vom Ende dynamischer Bezugnahmen nach Betriebsübergang, RdA 2013 (im Erscheinen)
 - Die »Verjährung« der Abmahnung, SAE 2013, 79-85
- Christian Picker
- Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2013, Heft 4 [mit Rieble]
 - Doppelt hält besser! – Zur Doppelbefristung und ihrem Verhältnis zur Fiktionswirkung des § 15 Abs. 5 TzBfG – zugleich Besprechung des Urteils des BAG vom 29.6.2011 – 7 AZR 6/10, ZfA 2013, 73-88

Stephan Serr

- Befristung auf Grund eines gerichtlichen Vergleichs nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO, SAE 2013, 44-48
- Die Stationsabrede des Rechtsreferendars, BayVBl 2013, 421-430 [mit Vielmeier]

Stepahn Vielmeier

- Rechtswegerschöpfung bei verzögerter Anhörungsrüge, NJW 2013, 346-350
- Die Stationsabrede des Rechtsreferendars, BayVBl 2013, 421-430 [mit Serr]

Anmerkungen und Kommentare

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Anmerkung zu BAG, 16.2.2012 – 6 AZR 553/10, AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972, Bl. 35-39

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Anmerkung zu BAG vom 16.5.2012 – 4 AZR 321/10 – AP Nr. 431 zu § 613a BGB online: beck-online.de
- Anmerkung zu BAG vom 27.5.2011 – 7 ABR 61/10 – AP Nr. 2 zu § 16 BetrVG 1972 online: beck-online.de

MITARBEITER

Felix Berding

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Urabstimmung vor Arbeitskämpfen – Keine Übernahme von Prozesskosten durch den Arbeitgeber bei kriminellem Verhalten des Arbeitnehmers – Freie Wahl des Gerichts bei Klagen auf Entgeltgleichheit, EuZA 6 (2013), 117-120
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Begriff des Arbeiters – Verpflichtung zur Ausgleichszahlung entfällt nicht bei nachgeschobenem Kündigungsgrund – Keine Entschädigung wegen Rassendiskriminierung bei illegaler Einwanderung des Arbeitnehmers, EuZA 6 (2013), 278-281
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Ununterbrochenes Arbeitsverhältnis – Befristetes Arbeitsverhältnis – Auswirkung von Vergleichsverhandlungen auf die Entschädigungssumme – Sterbegeld nach ungerechtfertigter Kündigung, EuZA 6 (2013), 367-370
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Auslegung eines Tarifvertrags – Gleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Richter (Rechtssache O’Brien) – Arbeitnehmerbegriff, EuZA 6 (2013), 528-530

Franziska Hurtado Briongos

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Fortbestehen von Mitarbeiteraktioptionen („stock options“) – Wirkung einer vorkonstitutionellen Regelung – Tarifvertragliche Überstundenregelung, EuZA 5 (2013), 552-554
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Beratungszeit des Betriebsrats bei Versetzung, EuZA 6 (2013), 122-123
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Kündigung via Intranet – Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils, EuZA 6 (2013), 285-286
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Ablösung einer Sachleistung durch Geldzahlung – Verlust der Arbeitserlaubnis als Kündigungsgrund – Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Musicaldarstellers – Begriff des Arbeitnehmers – Urlaubsanspruch trotz Krankheit, EuZA 6 (2013), 371-374
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Kündigung wegen Krankheit – Teilnahmepflicht im Arbeitskampf – Erlass einer Verordnung gemäß Art. 86.1 CE, EuZA 6 (2013), 536-539

Christina Klaiber

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Kontrolle von Dateien des Arbeitsplatzcomputers und dienstlichen E-Mails – Rechtmäßigkeit der Kündigung bei nicht gerechtfertigten betrieblichen Erfordernissen – Anforderungen an einen Sozialplan und Folgen der Nichtigkeit, EuZA 6 (2013), 281-284
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Internes Benchmarking – Gewerkschaftsdelegierter in Kleinunternehmen, EuZA 6 (2013), 535-536

Sibylle Kugler

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern – Begriff der Führungskraft, EuZA 6 (2013), 116-117

Viola Sälzer

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sozialplanabfindungen, EuZA 6 (2013), 366-367
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Begriff des leitenden Angestellten – Ernennung eines zentralen Gewerkschaftsdelegierten – Ernennung eines Vertreters der Gewerkschaftssektion – Nichtigkeit eines Aufhebungsvertrags aufgrund von Mobbing – Kündigungsfristen während der Probezeit, EuZA 6 (2013), 531-535

Matthias Spieß

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Arbeitnehmerüberwachung durch GPS – Aktivlegitimation des Betriebsrats – EuZA 6 (2013), 120-122
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Beginn der Klagefrist – Auslegung einer Ausgleichsvereinbarung, EuZA 6 (2013), 286-287
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Vorzeitige Beendigung der Elternzeit – Mittelbare Vertretung – Betriebsübergang bei Zwangsvollstreckung – Rücknahme eines Austrittsgesuchs – Lohnhaftung bei der Auslagerung von Geschäftsbereichen, EuZA 6 (2013), 374-378
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Befristung wegen Personalmangels – Unanfechtbarkeit des erstinstanzlichen Urteils – Verfahren zur Arbeitsplatzregulierung, EuZA 6 (2013), 539-541

Varia

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Gemindertes Schadensersatzrisiko, Gewerkschaftsspiegel 2/2013, S. 3 [mit Lesch] www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/arbeitskampfrecht-geminderteschadensersatzrisiko-114766
- litterae loquaces, aviso Heft 3/2013, S. 44-46, www.stmwfk.bayern.de/mediathek/aviso/
- Akademische Schulden, aviso Heft 2/2013, S. 30-31, www.stmwfk.bayern.de/mediathek/aviso/
- Platz vergangen, F.A.S. 7.4.2013, S. 37
- Günter Wiese zum 85. Geburtstag, NZA 2013, 260 [mit Gutzeit]
- Zahltag, F.A.S. 3.2.2013, S. 45
- Abwege: Dozenten-Umerziehung, aviso Heft 1/2013, S. 30-32, www.stmwfk.bayern.de/mediathek/aviso/
- Muss Schavan ihren Titel abgeben? Pro, Die Zeit 17.1.2013, S. 32 online: www.zeit.de/2013/04/Annette-Schavan-Dokortitel-Abgabe
- Vorsorge, F.A.S. 6.1.2013, S. 43

MITARBEITER

Clemens Latzel

- Eine misslungene Karlsruher Trotzreaktion, F.A.Z. vom 3.5.2013 (Nr.102), S. 7

Herausgeberschaften

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht (Peter Lang Verlag), seit 1997
- Schriften zum Internationalen und vergleichenden Privatrecht (Peter Lang Verlag), seit 2001
- Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht (Nomos Verlag), seit 2005 [mit Franzen, Hensler und Schüren]
- Neue Schriften zum Zivilrecht (Nomos Verlag), seit 2005 [mit Berger, Bork, Dauner-Lieb, Drexl und Looschelders]
- ZAAR Schriftenreihe, seit 2006
- Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), seit 2007
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL): Schriftleitung, seit 2008
- Rechtswissenschaft – Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung (Nomos Verlag), Mitherausgeber seit 2010

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Schriftenreihe Forum Arbeits- und Sozialrecht [mit Konzen und Jacobs]
- Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht [mit Rolfs, Kreikebohm und Udsching]
- Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht [mit Rolfs, Kreikebohm und Udsching]
- Arbeitsrecht Kommentar, XXI (2008) [mit Rolfs, Kreikebohm und Udsching]
- Schwerpunktcommentar Sozialrecht – SGB II, SGB III, SGB VIII, SGB XII, XXXV (2008) [mit Rolfs, Kreikebohm und Udsching]
- ZAAR Schriftenreihe, seit 2009

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- ZAAR Schriftenreihe, seit 2004
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL), Mitherausgeber seit 2008
- Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), Mitherausgeber seit 2008

KONGRESSE



Zwei große Veranstaltungen prägen 2013 den Veranstaltungskalender des ZAAR. Der ZAAR-Kongreß im Mai feierte bereits sein zehnjähriges Jubiläum. Die ZAAR-Tagung fand im November zum fünften Mal und erstmalig in Wiesbaden statt. HessenChemie stellte hierfür Räume im neuen HessenChemie Campus zur Verfügung.

Die Teilnehmer hatten jeweils Gelegenheit sich intensiv mit einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechtslebens beleuchteten die Generalthemen „Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur“ sowie „Compliance im kollektiven Arbeitsrecht“ von verschiedenen Seiten und boten dem Publikum im Anschluss ausreichend Möglichkeit zur Diskussion.

Der ausführliche Tagungsband zum 10. ZAAR-Kongreß ist bereits als Band 33 im Rahmen der ZAAR-Schriftenreihe erschienen. Zur ZAAR-Tagung erscheint er zeitnah im kommenden Jahr.

10. ZAAR-Kongreß

„Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur“

Der 10. ZAAR-Kongress fand am 3. Mai unter dem Titel „Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur“ statt. Anlass war das Verhalten vieler Unternehmen in der letzten Arbeitsmarktkrise. Anstatt ihre Beschäftigten, wie in den vorangegangenen Krisen zu entlassen, konnten viele Unternehmen einen Großteil ihrer Beschäftigten durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld halten. Im Gegensatz zum „rein arbeitnehmernützigen“ Arbeitslosengeld, befreit das Kurzarbeitergeld die Unternehmen vom Betriebsrisiko und ermöglicht somit einen kostengünstigen Erhalt der Belegschaft. Der hieraus resultierenden Frage, ob die Sozialversicherung damit auch die Rolle eines staatlichen, die Unternehmen unterstützenden Marktakteurs einnimmt, ging der Kongress nach.



I. Bezugsvoraussetzungen und Unternehmensnützigkeit von Kurzarbeitergeld



Eröffnet wurde der 10. ZAAR-Kongress durch den Vortrag von *Dr. Manfred Schnitzler* (Bundesagentur für Arbeit) zum Thema „Bezugsvoraussetzungen und Unternehmensnützigkeit von Kurzarbeitergeld“. Dieser erläuterte zunächst die verschiedenen Ausprägungen des Kurzarbeitergeldes (Saison-, Transfer- und konjunkturelles Kurzarbeitergeld), um sich in den folgenden Ausführungen auf das konjunkturelle Kurz-

arbeitergeld zu beschränken. Dieses komme in nicht als krisenhaft charakterisierten Zeiten ca. 70.000 Kurzarbeitenden zu Gute, während es in Krisenzeiten von deutlich mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werde (1991 z.B. von 2,16 Mio. und 2009 von 1,53 Mio.). Aktuell liege die Zahl der Kurzarbeitenden bei etwa 71.000. Der Referent wies im Zusammenhang mit dieser Statistik darauf hin, dass vor allem der Süden und Südwesten Deutschlands betroffen sei, da hier der Großteil des verarbeitenden und damit krisenanfälligeren Gewerbes angesiedelt sei.

Nach einem Überblick über den Zweck des Kurzarbeitergeldes wand sich Dr. Schnitzler den Voraussetzungen für dessen Gewährung zu. Grundsätzlich werde Kurzarbeitergeld bei einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gewährt, wenn die betrieblichen sowie die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und der Arbeitsausfall in einem ordentlichen Verfahren angezeigt und abgerechnet wird. Der Rechtsbegriff des „erheblichen Arbeitsausfalls“ setze dabei voraus, dass der Ausfall nur vorübergehend ist und nach der Kurzarbeit wahrscheinlich wieder Vollbeschäftigung erlangt wird, was der Referent anhand eines Beispiels veranschaulichte: Fasst ein Unternehmen während der Kurzarbeit den Beschluss für die Schließung eines Werkes, liegen die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nicht mehr vor, da definitiv keine Vollbeschäftigung mehr erreicht werden wird.

Hiernach ging Dr. Schnitzler auf die Modifikationen ein, welche während der letzten Krise hinsichtlich des Bezugs von Kurzarbeitergeld galten. Unter anderem wurden die Bezugsvoraussetzungen gelockert, die Bezugsdauer wurde verlängert und die Sozialversicherungsbeiträge wurden zum Teil komplett von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Damit habe das Kurzarbeitergeld einen großen Beitrag zur Bewältigung der Krise in Deutschland geleistet und sei deshalb unverzichtbar, auch wenn es ein sehr teures Instrument zur wirtschaftlichen Stabilisierung sei. Im Rahmen der sich anschließenden Diskussion wurde unter anderem die Frage des Missbrauchs durch die Beziehung von Kurzarbeitergeld trotz gleichzeitiger Arbeit der Mitarbeiter diskutiert.

II. Legitimation des Funktionswandels



Im Folgenden befasste sich *Professor Dr. Friedhelm Hase* (Universität Bremen) mit der „Legitimation des Funktionswandels“. Zu Beginn des Vortrags stellte er die grundsätzliche Bedeutung der Unterscheidung von förmlichen rechtlichen Regelungen einerseits und Aussa-

gen über deren soziale Zwecke, Funktionen und Wirkungen andererseits heraus. Denn Aussagen über diese sozialen Angelegenheiten stünden grundsätzlich außerhalb des förmlichen juristischen Entscheidungsverfahrens. Sie seien uneindeutig, unbestimmt und könnten sich stets ändern. Dies gelte insbesondere im Bereich des Sozialversicherungsrechts, wo jeder förmlichen Regelung eine Vielzahl – zum Teil gegensätzlicher – sozialer Zweckbestimmungen zukommt. So sei das Kurzarbeitergeld als vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Versicherungsleistung ausgestaltet. Der Anspruch sei der Verfügung des Berechtigten jedoch praktisch entzogen.

An diese für seinen Vortrag grundlegenden Ausführungen anknüpfend ging auch Professor Dr. Hase auf die Anspruchsvoraussetzung des „erheblichen Arbeitsausfalls“ ein, welche durch mehrere, auf äußerst komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge gerichtete Einzelelemente konkretisiert wird. Zum einen müsse der Arbeitsausfall auf betrieblichen Gründen, d.h. zumindest auch auf konjunkturellen Schwankungen, beruhen. Allein betriebsspezifische Gründe genügten nicht. Zum anderen seien die Kriterien der Vermeidbarkeit und des Vorübergehens des Arbeitsausfalls zu prüfen. Ob der Arbeitsausfall vermeidbar war, sei jedoch von außen nur schwerlich zu überprüfen. Ähnlich verhalte es sich mit der Frage, ob Kurzarbeiter nach einer überschaubaren Zeit wieder in vollem Umfang beschäftigt und entlohnt werden können. Denn dies werde zu einem maßgeblichen Teil von der Entscheidung des jeweiligen Arbeitgebers bestimmt, welche wiederum von komplexen Kosten-Nutzen-Abwägungen abhängt.

Sodann gab der Referent einen Überblick über die von Kurzarbeitergeld profitierenden Akteure. Dass die leistungsberechtigten Arbeitnehmer hierzu gehören, ergebe sich schon aus der förmlich rechtlichen Rege-

lung. Darüber hinaus erfasse die soziale Wirkung aber auch die Arbeitgeber, die auf diese Weise ihre Belegschaft halten können, die Bundesagentur für Arbeit durch das Ersparen von Aufwendungen für Qualifizierungsmaßnahmen sowie politische Instanzen, welche gerade bei Wahlen von einem robusten Arbeitsmarkt profitieren.

Abschließend wies Professor Dr. Hase daraufhin, dass Kurzarbeit seiner Meinung nach nicht in jeder Krise der richtige Lösungsweg sei, wenngleich es in der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise das richtige Mittel war. Unter anderem diese Aussage wurde in der sich anschließenden Diskussion erneut aufgegriffen.

III. Tarifliche Gestaltung sozialrechtlicher Aspekte



Nach der Mittagspause folgte der Vortrag von *Professor Dr. Volker Rieble* (Geschäftsführender Direktor des ZAAR, Ludwig-Maximilians-Universität München) zum Thema „Tarifliche Gestaltung sozialrechtlicher Aspekte“. Nach einigen einleitenden Worten zur tat-

bestandlichen Gestaltung diverser Arbeitsbedingungen, wand sich der Referent der Bedürftigkeitsherbeiführung durch einen Tarifvertrag zu und veranschaulichte die Problematik anhand eines Falles aus der Rechtsprechung: Ein tarifgebundenes Metallunternehmen musste im Jahr 2001 Mitarbeiter entlassen und wollte diese Maßnahme mit Struktur-Kurzarbeitergeld für eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit flankieren. In dieser Einheit sollten vor allem ältere Arbeitnehmer beschäftigt sein. Allerdings waren Arbeitnehmer nach Vollendung des 53. Lebensjahres nach dem geltenden Tarifvertrag unkündbar, so dass sie nicht von Arbeitslosigkeit bedroht waren. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld für diese Mitarbeiter war somit ausgeschlossen. Um dies zu ändern und die Berechtigung für Kurzarbeitergeld zu schaffen, wurde ein Haustarifvertrag geschlossen, welcher diesen Sonderkündigungsschutz für ältere Mitarbeiter für einige Monate aussetzte. Das BSG hielt diese Gestaltung für zulässig, und wies darauf hin, dass andernfalls zwar die älteren Arbeitnehmer im Betrieb blieben, jedoch

die gleiche Anzahl jüngerer Arbeitnehmer gehen müsste, die ihrerseits dann Kurzarbeitergeld erhielten. Es komme nur darauf an, generell Entlassungen zu vermeiden.

Dieser Auffassung trat Professor Dr. Rieble entgegen, indem er darlegte, dass ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld stets auch an persönliche Merkmale des betroffenen Arbeitnehmers geknüpft und ein individueller Anspruch sei. Darüber hinaus zeigte er auf, dass ein weiterer Gesichtspunkt zu beachten gewesen wäre. Denn solche Tarifverträge zwischen zwei Parteien bewirken durch die tatbestandliche Bedürftigkeit eine Lastwirkung für den Leistungsschuldner. Da die Beseitigung der Unkündbarkeit im vorliegenden Fall schon objektiv die Belastung der Arbeitslosenversicherung bezwecke, hätte das BSG den Haustarifvertrag unter diesem Gesichtspunkt beanstanden können. Richtig ist nach Ansicht des Referenten eine Mißbrauchskontrolle von Tarifverträgen. Eine solche sei entweder durch teleologische Reduktion der Leistungstatbestände des Sozialversicherungsrechts oder über den Zugriff auf § 138 BGB nach dem Vorbild der zivilrechtlichen Kontrolle von Unterhaltsverzichtsvereinbarungen möglich. Nach Ausführungen zum Verbot der Tarifzensur und zur Gemeinwohlbindung von Tarifverträgen wurde in der folgenden Diskussion das Problem der Bedürftigkeitsherbeiführung durch Tarifvertrag weiter thematisiert.

IV. Kurzarbeitergeld und Beihilfenkontrolle



Im Anschluss referierte *Rechtsanwalt Christoph von Donat* (Müller-Wrede & Partner Rechtsanwälte) zum Thema „Kurzarbeitergeld und Beihilfenkontrolle“. Nach einer einleitenden Darstellung der grundsätzlichen Systematik der Beihilfenkontrolle unabhängig

von der Thematik des Kurzarbeitergeldes, wand er sich den einzelnen Tatbestandsmerkmalen der Beihilfe nach Art. 107 III AEUV zu. Eine Qualifizierung als Beihilfe erfordert hiernach zunächst eine begünstigende Wirkung für Unternehmen oder Produktionszweige. Im Rahmen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes stehe dies durch Befreiung der Unternehmen von fi-

nanziellen Belastungen außer Frage. Im Gegensatz hierzu sei ein solch begünstigender Charakter im Fall des Saisonkurzarbeitergeldes aber regelmäßig zu verneinen, da die Unternehmen meist die Arbeitsverträge auch saisonal beschränken könnten. Auch bei der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld könne nicht stets eine begünstigende Wirkung angenommen werden, da sich das jeweilige Unternehmen häufig mit den Mitteln beteilige, die es für einen Sozialplan bereitstellen würde.

Hiernach erläuterte der Referent ein weiteres Tatbestandsmerkmal der Beihilfe: die Staatlichkeit der Mittel. Diese sei bei jeder Form des Kurzarbeitergeldes zu bejahen, da die Finanzierung durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung erfolge, so dass die Mittel als durch die innerstaatliche Rechtsordnung akquiriert gelten. Darüber hinaus werde eine selektive Wirkung der Maßnahme vorausgesetzt. Diese sei im Rahmen des Saison- und Transferkurzarbeitergeldes stets gegeben, da diese nur branchen- oder unternehmensspezifisch gewährt würden. Im Fall des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes könne diese Frage jedoch nicht eindeutig beantwortet werden. So könne man annehmen, dass hier aufgrund der Gewährung für einzelne Unternehmen oder Branchen eine selektive Wirkung vorliege. Nach Meinung des Referenten müsse die Selektivität jedoch abgelehnt werden, da das Kurzarbeitergeld dem Wesen der Sozialversicherung entspreche und damit keine Ausnahme vom System sei. Gerade diese Charakterisierung als Ausnahme sei jedoch ein vom EuGH vorausgesetztes Merkmal zur Feststellung der Selektivität. Die Charakterisierung als Beihilfe erfordere des Weiteren eine Wettbewerbsverfälschung und Handelsbeeinträchtigung. Beides sei im Regelfall anzunehmen, sofern bereits die Begünstigung des Unternehmens festgestellt wurde. Mit der durch das Kurzarbeitergeld erzielten Stärkung der Marktposition des Unternehmens gehe eine Verfälschung des Wettbewerbs und somit auch eine Handelsbeeinträchtigung einher. Anders liege der Fall nur dann, wenn zum Beispiel ein Schwimmbad in einer kleinen Stadt mitten in Deutschland Zuschüsse erhalte, da diese nur äußerst lokal wirken und keine Wettbewerbsgefährdung mit sich brächten.

Demzufolge könne eine Qualifizierung des Kurzarbeitergeldes als Beihilfe und damit auch das Risiko von Rückforderungen nicht ausgeschlossen werden. Dies wäre jedoch dann nicht der Fall, wenn das Kurzarbei-

tergeld als Beihilfe mit dem Binnenmarkt vereinbar wäre. Diese Vereinbarkeit könne sich für das Kurzarbeitergeld nur aus Art. 107 III AEUV ergeben. Im Zeitraum der eigentlichen Wirtschaftskrise sei das Kurzarbeitergeld zur Behebung einer beträchtlichen Störung des Wirtschaftslebens eingesetzt worden, so dass eine Legitimation über Art. 107 III b) AEUV möglich wäre. Zum jetzigen Zeitpunkt könne jedoch keine beträchtliche Störung mehr festgestellt werden, so dass sich die Vereinbarkeit heute nur aus Art. 107 III c) AEUV als Förderung gewisser Wirtschaftszweige ergeben könnte. Zusammenfassend stellte der Referent klar, dass eine Qualifizierung des Kurzarbeitergeldes als Beihilfe aus seiner Sicht unwahrscheinlich, jedoch auch nicht auszuschließen ist. Rechtssicherheit könne erst dann bestehen, wenn die Europäische Kommission sich damit befasst habe, wenngleich eine Genehmigung zu erwarten sei. In der sich anschließenden wie auch in der den gesamten Kongress abschließenden Diskussion wurden vor allem die Fragen nach der Staatlichkeit und der Selektivität des Kurzarbeitergeldes erneut aufgegriffen.

V. Systemfolgen der Funktionsverschiebung



Den Abschluss der Kongresses bildete der Vortrag von *Professor Dr. Richard Giesen* (Direktor des ZAAR, Ludwig-Maximilians-Universität München) zum Thema „Systemfolgen der Funktionsverschiebung“. Zunächst ging der Referent auf mögliche Änderungen der Leistungsvoraussetzungen sowie der Struktur der Leistungserbringung ein, um sodann den Zielkonflikt zwischen Arbeitsförderung einerseits und Wirtschaftsförderung andererseits anhand einzelner Beispiele darzustellen. So würden beispielsweise durch die sogenannten Ein-Euro-Jobs nach § 16 d SGB III auch die jeweiligen Unternehmen gefördert, die hierdurch auf günstige Arbeitskräfte zugreifen können. Zu nennen seien in diesem Zusammenhang auch insbesondere die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, deren Leistungsumfänge und Verfahren erst kürzlich neu geregelt wurden. Den Hintergrund dieser Änderungen veranschau-

lichte der Referent am Beispiel des Internetversandhauses Amazon, welches an verschiedenen Standorten regelmäßig tausende Arbeitnehmer auf der Grundlage solcher Leistungen beschäftigt. Die Betroffenen arbeiteten im Zuge einer „Trainingsmaßnahme“, wobei Entgelte ausschließlich von der Arbeitsverwaltung geleistet wurden und zwar auch für diejenigen Arbeitnehmer, die schon vorher bei Amazon im gleichen Arbeitsbereich solche Maßnahmen absolviert hatten und zwischenzeitlich befristet beschäftigt waren.

Auch im Bereich der Förderung wirtschaftlich schwacher Unternehmen könne eine solche mittelbare Wirtschaftsförderung beobachtet werden. So komme auch die Gewährung von Kurzarbeitergeld den Arbeitgebern zu Gute, da sie von der Last des Annahmeverzugslohns befreit werden. In der Praxis komme häufig noch hinzu, dass sich die antragsstellenden Betriebsparteien und die Arbeitnehmer einigen, trotz des Bezugs von Kurzarbeitergeld weiter zu arbeiten. Einen Extremfall hatte hier eine Entscheidung des BSG dokumentiert. In einem Kaufhaus hatten die Arbeitnehmer trotz der gemeldeten „Kurzarbeit o“ weitergearbeitet und dies sogar mit Wissen der Bundesagentur für Arbeit. Erst als dieser Rechtsverstoß ruckbar wurde, habe die Bundesagentur für Arbeit die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes verweigert.

Im Rahmen der anschließenden Diskussion wurden sowohl einzelne Fragen dieses Vortrags als auch grundsätzliche, im Laufe des Kongresstages entstandene Fragestellungen diskutiert.

Zum Abschluss des diesjährigen ZAAR-Kongresses dankte Professor Dr. Abbo Junker den Referenten für ihre wertvollen Beiträge und den Teilnehmern für ihr reges Interesse.

5. ZAAR-Tagung „Compliance im Arbeitsrecht“



Compliance im Arbeitsrecht ist doppelgesichtig: Arbeitsrecht ist selbst Schutzgegenstand, gleichzeitig werden Compliance-Maßnahmen des Arbeitgebers durch das Arbeitsrecht beschränkt. Die Aufklärung von Straftaten im Betrieb, Prävention und Repression müssen Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und Mitbestimmungsrechte achten. Compliance darf Rechtsstreue nicht mit Rechtsverstößen herbeiführen.

Kollektivrechtlich droht die Verletzung von berufsverbandlichen Steuerprivilegien und innovative kollektive Steuerungen des Unternehmerverhaltens können in ein verbotenes Kartell umschlagen.

Darf ferner die Gewerkschaft eine Klage auf eine rechtswidrige Betriebsrats-Amtszulage unterstützen? Arbeitsrechts-Compliance wirkt überwiegend zugunsten der Arbeitnehmer. Doch wer setzt Betriebsräten und Gewerkschaften Grenzen? Kann und soll der Betriebsrat betriebliche Arbeitspolizei sein?

Diesen bisher kaum bis gar nicht diskutierten Fragen ging unsere 5. ZAAR-Tagung am 22. November 2013 in Wiesbaden im neuen HessenChemie Campus nach.



I. (Kollektives) Arbeitsrecht in der Compliance-Praxis



Die 5. ZAAR-Tagung wurde mit einem Vortrag von Herrn *Dr. David Barst* (Pohlmann&Company, Frankfurt) zum Thema „(Kollektives) Arbeitsrecht in der Compliance-Praxis“ eröffnet.

Der Referent führt in die Problematik arbeitsrechtlicher Compliance ein: Unklar sei demnach, wie und von wem diese durchzusetzen sei. In deutschen und schweizerischen Unternehmen sei die Implementierung einer verlässlichen arbeitsrechtlichen Compliance-Praxis dringend geboten, aber bisher unterblieben:

Zunächst gebe es zwar durchaus Compliance-Management-Kompetenzen, doch deckten die gängigen Compliance-Management-Systeme weder konkrete arbeitsrechtliche Fragen ab, noch würde die arbeitsrechtliche Compliance im Sinne eines systematischen Prevent-Detect-Respond-Ansatzes an eine Fachabteilung im Unternehmen delegiert.

Dies stehe in einem extremen Kontrast zu den gravierenden arbeitsrechtlichen Verstößen in der unternehmerischen Praxis und liege nicht zuletzt an einem mangelnden Zuständigkeitsverständnis und -bewusstsein der Verantwortlichen: So suche die zur Kontrolle verpflichtete Geschäftsleitung bei individual-arbeitsrechtlichen Compliance-Verstößen jeweils persönliche Einigungen mit den Betroffenen, während bei kollektiv-arbeitsrechtlichen Verstößen eine Kontrollpflicht des Betriebsrats unterstellt werde.

Doch sei dessen Unabhängigkeit nicht stets gewährleistet: So könne man in einigen der öffentlich gewordenen Skandale der vergangenen Jahre von einer „Form der Korruption“ der Betriebsräte sprechen, die sich durch Einflussnahme der oder Bevorteilung durch die Geschäftsleitung in eine „schleichende Abhängigkeit“ begeben und deswegen, in manchen Fällen selbst gegen das Gebot der ehrenamtlichen Tätigkeitsausführung verstoßen. Mithin sei die Eignung des Betriebsrats für die Compliance-Sicherstellung zu bezweifeln. Dessen Mitwirkungsrechte in allen wesentlichen Entscheidungen könnten zudem die Einführung einer effektiven Compliance-Praxis in Unternehmen verhindern.

Weiterhin sei die Ahndung von Compliance-Verstößen problematisch: Da die Einflussnahme auf Betriebsräte durch die Geschäftsführung in deren Sinne oft zu Gunsten des Unternehmens ginge, werde diese zivilrechtlich dann gerne als „nützlicher“ Pflichtenverstoß qualifiziert. Strafrechtlich bestehe zwar der Untreue-Tatbestand, doch sei eine Subsumierung darunter nur unter unsicheren Voraussetzungen möglich, zumal „Veruntreuung“ letztlich oft als „sparen“ missdeutet werde.

Die Nichteinhaltung von Compliance-Vorschriften habe auch extern auf Markt und Wettbewerb starkes Störpotential, besonders im Tarifbereich. Deswegen sei auch eine gewisse staatliche Aktivität zur besseren kollektiv-arbeitsrechtlichen Compliance erforderlich.

II. Complianceverantwortung und Koalitionsfreiheit



Im zweiten Vortrag widmete sich *Professor Dr. Christian Fischer* (Friedrich-Schiller-Universität Jena) dem Thema „Complianceverantwortung und Koalitionsfreiheit“. Dabei ging es um die Frage, ob und wann arbeitsrechtliche Parteien zu Compliance verpflichtet seien und wie sich Compliance zur Koalitionsfreiheit verhalte.

Fischer hält schon eine genaue Definition des Begriffs der Compliance für unmöglich: Compliance sei sehr facettenreich und umfasse neben Einhaltung und Befolgung von Recht und Gesetz auch die Behandlung ethischer und moralischer Empfehlungen, Selbstverpflichtungen und bloße Absichtserklärungen. Darüber hinaus sei in der arbeitsrechtlichen Normpyramide aus Individual- und Kollektivvereinbarungen und der allgemeinen Gesetzeslage kein eindeutiger Platz für eine allgemeine Compliancepflicht auszumachen; dieser Platz variere wie die Bedeutung des Compliance-Begriffs je nach dessen aktuellen Bezugspunkt.

Thüsing's Meinung, es handele sich bei Compliance gar um ein neues Rechtsgebiet, sei abzulehnen: Zwar sei auch der Begriff des Rechts schwer zu definieren, jedoch für „Recht“ immerhin die Möglichkeit zwangsweiser Durchsetzung entscheidend. Diese bestehe

aber nicht zur Einrichtung einer Complianceorganisation. Da es sich bei Compliance-Fragen auch um Nicht-Rechtsfragen handele, bestehe die Gefahr, dass auch diese unter dem Compliance-Deckmantel als Rechtgebote ausgegeben würden.

So ergebe sich eine Compliance- auch nicht aus einer allgemeinen Verkehrssicherungspflicht: Gefahrenquelle im Bereich der Compliance seien keine Sachen oder bestimmten Tätigkeiten im „Verkehr“, sondern Menschen in deren arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander und eine angemessene Risikoverteilung.

Ebenso wenig bestehe ein Zwang der Tarifvertragsparteien, aufgrund ihrer besonderen Verhandlungsstärke und -macht, ein Compliance-System zu errichten: Compliance sei nicht mit einer allgemeinen Pflicht der Parteien zur Rechtsbeachtung zu verwechseln.

In einem Tarifvertrag könne zwar eine Verpflichtung zur Einrichtung einer Compliance-Organisation vereinbart werden, deren Ausgestaltung und Befolgung sei dann jedoch eine Frage des Tarifrechts – nicht der Compliance. Gleiches gelte für Compliance im Arbeitskampf: Die Einhaltung allgemeiner Kampfgrößen sei eine arbeitskampfrechtliche Frage und nicht mit Compliance zu beantworten.

Nach Fischer bestehe eine Verpflichtung zur Compliance-Organisation demnach nicht. Bei der Beantwortung von Compliance-Fragen gehe es vielmehr um die Betrachtung altbekannter Rechtsfragen unter einem neuen Etikett.

Vor einer „Compliancehysterie“ sei zu warnen, da diese in Überregulierung und einem Kontrollwahn enden könne.

III. Betriebsratsbegünstigung als Complianceproblem des Arbeitgebers



Nach dem Mittagessen schloss sich der Vortrag von Frau *Dr. Barbara Reinhard* (Kliemt&Vollstädt, Frankfurt) zum Thema „Betriebsratsbegünstigung als Complianceproblem des Arbeitgebers“ an.

Aus Arbeitgebersicht bestehe ein großes Strafbarkeitsrisiko bei der

Betriebsratsbegünstigung: Während auf der einen Seite die Vorschriften des BetrVG zur Vergütung von Betriebsräten einige unbestimmte Rechtsbegriffe

enthielten, drohe auf der anderen Seite die Untreuestrafbarkeit (§ 266 StGB), wann immer die Geschäftsführung über die Gewährung von Vorteilen nachdenke, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat weiter zu verbessern. Nach der gesetzlichen Grundstruktur der §§ 37, 78 und 119 BetrVG dürften Betriebsräte zur Sicherung ihrer Unabhängigkeit wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt (§ 37 BetrVG) werden. Flankiert werde dieses Gebot von dem Verbot besonderer Vergütung (§ 78 BetrVG) und dem Straftatbestand der Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung (§ 119 BetrVG). Klar definiert seien in den §§ 37 Abs. 2, 3 und 4 und 40 BetrVG die Ansprüche der Betriebsräte, um Benachteiligungen zu verhindern.

Schwieriger sei jedoch die Grenze nach „oben“ auszumachen, also ab wann unrechtmäßige Begünstigungen zu befürchten seien: Eindeutig seien nach dem Lohnausfallprinzip an Betriebsratsmitglieder auch sonst gewährtes Grundentgelt, Überstundenvergütung, Sachleistungen und Zulagen zu gewähren. Die ebenfalls zu berücksichtigende normale Lohnentwicklung eines vergleichbarer Arbeitnehmers mit einer betriebsüblichen beruflichen Entwicklung (Lohnentwicklungsprinzip) berge aber viele ungenaue Begriffe: Die Kriterien „normal“, „vergleichbar“ und „betriebsüblich“ könnten nur durch eine besonders sorgfältige Bestimmung von Vergleichsgruppen ausgefüllt werden.

Neben dem eher unwichtigen Antragsdelikt § 119 BetrVG und der denkbaren Steuerhinterziehung nach § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO, wenn Ausgaben für Begünstigungen als Betriebsausgaben deklariert werden, spiele für die Geschäftsführung das Risiko einer Untreuestrafbarkeit nach § 266 StGB eine große Rolle: Werde dem Betriebsrat ein Vorteil gewährt, der ihm nach der gesetzlichen Lage nicht zustehe und dem Unternehmen keinen zukunftsbezogenen Nutzen bringe, so sei nach dem BGH die Vermögensbetreuungspflicht der Geschäftsführung auch bei nicht gravierenden Verstößen verletzt. Zwar gestalte sich der Tausch „Geld gegen Zustimmung des Betriebsrates“ oft zum Vorteil des Unternehmens, da dann aber die Interessen der Vertretenen verraten würden, handele es sich nicht um ein schützenswertes Ziel.

Trotz klarer Regelungen im BetrVG und der im Gegensatz zum BGH restriktiven Auslegung des § 266 StGB durch das BVerfG sei mithin die Gefahr der Ver-

urteilung nach § 266 StGB nicht gebannt: Die unbestimmten Vorgaben des BetrVG seien in der Praxis nicht geeignet, eventuell veruntreuendes Verhalten zu rechtfertigen, sondern vielmehr Einfallstor für Missbrauch.

IV. Der Betriebsrat als „Compliance-Agent“ oder „Compliance-Verhinderer“



Darauf folgte der Vortrag von Herrn *Dr. Ulrich Sittard* (Freshfields Bruckhaus Deringer Rechtsanwälte, Köln) über den „Betriebsrat als ‚Compliance-Agent‘ oder ‚Compliance-Verhinderer‘“. Mögliche Rechtsgrundlage für die Bezeichnung des Betriebsrates als „Arbeitspolizei“ sei der Aufgabenkatalog des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Dieser gebe zwar einige Kontroll- und Überwachungsrechte mache den Betriebsrat aber noch nicht zu einem dem Arbeitgeber übergeordneten Kontrollorgan; zudem gäben beide Befugnisse dem Betriebsrat keine eigenständigen Eingriffskompetenzen. Ähnliches gelte für das an sich sehr umfassende Unterrichtsrecht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 BetrVG, das daneben ebenfalls keine umfassende Vertragsinhaltskontrolle ermögliche.

Weitere Einschränkungen erführen die Kompetenzen des Betriebsrates durch das Verbot des Eingriffs in die Betriebsleitung (§ 77 Abs. 1 Satz 2 BetrVG), das Gebot der vorrangigen innerbetrieblichen Klärung (§ 2 Abs. 1 BetrVG) und das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot. Insgesamt lasse sich festhalten, dass § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Betriebsrat zwar weitreichende Überwachungskompetenzen gebe, jedoch nicht zu wirksamen Sanktionen ermächtige.

„Waffe“ des Betriebsrats als „Arbeitspolizei“ seien aber seine Mitbestimmungsrechte wie zum Beispiel bei der Durchführung von Internal Investigations (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6, § 94 oder § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG). Wegen der empfindlichen Folgen von Mitbestimmungsverstößen (etwa Unterlassungsansprüche des Betriebsrates) seien Internal Investigations ohne Beteiligung des Betriebsrates kaum gesetzeskonform durchführbar. Hier werde der Arbeitgeber faktisch dazu gedrängt, den Betriebsrat zum „Compliance-Agenten“ zu machen.

Ebenfalls relevant würden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Arbeitnehmerüberlassung. Hier sei der Betriebsrat „Compliance-Agent“ im rechtspolitischen Kampf gegen die „Spaltung der Belegschaft“ durch Leiharbeit mit eher rechtspolitischen als arbeitspolizeilichen Gestaltungsaufgaben. Darüber hinaus sei der Betriebsrat keine „Tarifpolizei“. Denn bei Tarifpluralität gelte der Tarifvorrang völlig unabhängig von der Meinung des Betriebsrates: Dieser könne seine Zustimmung bei Eingruppierungen nicht mit dem Ziel verweigern, ein bestimmtes tarifliches Vergütungssystem zur Anwendung zu bringen. Die Anwendung des korrekten Tarifvertrags sei eine Frage des (vorrangigen) Tarif-, nicht des Mitbestimmungsrechts.

V. Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Sozial Judgement Rule“)

Den Abschluss der Tagung bildete der Vortrag von Herrn *Dr. Clemens Latzel* (Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München) zum Thema „Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Sozial Judgement Rule“)“. Er widmete sich der Frage, ob die Compliance-Pflicht zur Verfolgung von Rechtsverstößen mit Rücksicht auf den Betriebsfrieden Einschränkungen erfahren dürfe.

V. Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Sozial Judgement Rule“)



So wie es im Zivilrecht anerkannt sei, zum Schutz des Rechtsfriedens in Dauerrechtsbeziehungen einfache Rechtsverstöße unbeanstandet zu lassen, fordere auch § 23 BetrVG besonders grobe Verstöße. Und auch die gesellschaftsrechtliche Legalitätspflicht der Organmitglieder relativiere sich in der Praxis auf Grund von Rechtsunsicherheiten. Deswegen erlaube die „Legal Judgement Rule“ der Unternehmensleitung auch bei unklarer Rechtslage zu Gunsten einer guten Sozialpartnerschaft zu handeln: Auch wenn sich im Nachhinein ein Handeln als rechtswidrig erweise, sei das Handeln im Innenverhältnis noch immer rechtmäßig, wenn die Rechtslage ex ante unklar gewesen sei. Daneben stehe die Pflicht zur Wahrung des Gesellschaftsvermögens und das Risiko der Untreuestrafbarkeit. Doch auch diese Pflicht erfährt durch die „Business Judgement Rule“ eine Einschränkung in Anerkennung

des unternehmerischen Entscheidungsspielraums. In den Grenzen des Legalitätsprinzips gelte es lediglich, Vermögensverschwendung zu vermeiden.

Eine Pflicht zur kompromisslosen Rechtsdurchsetzung bestehe nur für den Aufsichtsrat. Doch selbst dieser müsse den Vorstand nicht in Haftung nehmen, wenn dadurch das Betriebsklima empfindlich gestört würde. Diese Beispiele verdeutlichen die soziale Seite von Rechtsbeziehungen. Gerade in den Beziehungen zwischen Betriebsrat, Gewerkschaft und Unternehmen könne es der Betriebsfrieden gebieten, weniger schwere Rechtsverstöße unsanktioniert zu lassen. Dadurch werde nicht gleich die Rechtsordnung erschüttert.

Dies trage zwar zum Entstehen einer Zwei-Klassen-Compliance bei, doch sei dies nötig, um die Compliance-Pflichten mit den praktischen Bedürfnissen des kollektiven Arbeitsrechts in Einklang zu bringen. Im Rahmen sozialer Rechtfertigung bestehe demnach tatsächlich eine Bereichsausnahme, die von einer ansonsten strengen Pflicht zur Verfolgung von Rechtsverstößen im Interesse einer gedeihlichen Betriebs- und Sozialpartnerschaft suspendiere, ohne zur Missachtung der Rechtsordnung aufzurufen.

Professor Giesen bedankte sich bei den Vortragsrednern für die aufschlussreichen Beiträge zur Compliance im kollektiven Arbeitsrecht.

In vielerlei Hinsicht handelte es sich beim Thema arbeitsrechtlicher Compliance um juristisches Neuland, das bisher kaum besprochen und untersucht wurde. Folglich waren die interessanten Vorträge und angelegten Diskussionen umso geeigneter, Licht ins Dunkel zu bringen.

Ein besonderer Dank gilt dem Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. für die Bereitstellung der Räumlichkeiten im neuen HessenChemie Campus.



3. ASSISTENTENTAGUNG IM ARBEITSRECHT

Zum Thema „Neue Arbeitswelt“ fand am 19. und 20. Juli in den Räumen des ZAAR die 3. Assistententagung im Arbeitsrecht statt. Eingeladen hatten dazu die wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Clemens Latzel und Dr. Christian Picker.



Nach dem Grußwort von Professor Abbo Junker führte Dr. Picker in das Thema ein. Insbesondere solle über die Fehlentwicklungen der Neuen Arbeitswelt wie die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und den schwindenden Einfluss von Tarifverträgen diskutiert werden.

Folgende Vorträge wurden dann zum Thema gehalten:

Professor Dr. Raimund Waltermann,

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn:

„Neue Arbeitswelt – gesetzliche Gestaltung und Niedriglohnsektor“

Stefan Gräf,

Julius-Maximilians-Universität Würzburg:

„Alles hat ein Ende? – Zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nach Eintritt der Regelaltersgrenze“

Nicole Gietzen,

Daimler AG Stuttgart:

„Space Cowboys – Daimler Senior Experts: Rentnerbeschäftigung in der Praxis“

Dominik Sorber,
Friedrich-Schiller-Universität Jena:
„Assessment-Center vs. Willkür bei der Bewerberauswahl“

Elisabeth Hartmeyer,
Eberhard Karls Universität Tübingen:
„Soziale Medien im arbeitsrechtlichen Pflichtenkreis – Facebook, Twitter & Co. im Kontext des Kündigungsschutzrechts“

Uta Schuchart,
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg:
„Ständige Erreichbarkeit im Arbeitsverhältnis – ist das ArbZG noch zeitgemäß?“

Dr. Matteo Fornasier, LL.M. (Yale),
Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht Hamburg:
„Die Wirkung der europäischen Grundrechte im Arbeitsverhältnis“

Dr. Clemens Höpfner,
Universität zu Köln:
„Aktuelle Strategien im deutschen Tarif- und Arbeitskampfrecht“

Pascal M. Ludwig,
Greenfort Rechtsanwälte Frankfurt:
„Von der Liberalsierung zur Überregulierung – Neue Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung“

Dr. Daniel Matthias Klocke, LL.M. oec.,
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg:
„Gewerkschaften als Verbraucherschützer“

Das Schlusswort hielt Dr. Clemens Latzel.

Ein Tagungsband mit den Beiträgen wird im Verlag Mohr Siebeck erscheinen.

VORTRAGSREIHE

Im Rahmen der ZAAR-Vortragsreihe findet monatlich im ZAAR-eigenen Seminarraum eine Abendveranstaltung zu einem aktuellen arbeitsrechtlichen Thema statt. Dem Vortrag eines Praktikers oder Wissenschaftlers folgt dabei eine von einem der ZAAR-Direktoren moderierte Diskussion mit dem Publikum. Ein im Anschluss stattfindender Umtrunk bietet den Teilnehmern darüber hinaus die Gelegenheit das Thema weiter zu vertiefen und neue Kontakte zu knüpfen. Fachanwälte für Arbeitsrecht haben die Möglichkeit sich die Veranstaltungen gemäß § 15 FAO bescheinigen zu lassen.

Folgende Vorträge wurden im Jahr 2013 gehalten:

24. Januar
Rechtsanwalt Dr. Sebastian Hopfner
Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V.

Streik um den Mindestlohn



Dr. Sebastian Hopfner befasste sich in seinem Vortrag mit den Auswirkungen eines allgemeinen staatlichen Mindestlohns auf das Arbeitskampfrecht, speziell auf das Streikrecht. Das Thema „Mindestlohn“ wird in Deutschland seit einigen Jahren heftig diskutiert. Der 68. Deutsche Juristentag hat sich 2010 für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen. Über die Folgen eines solchen staatlichen Mindestlohns für das Arbeitskampfrecht wurde bislang jedoch wenig diskutiert.

Zunächst legte der Referent kurz die unmittelbaren Rechtsfolgen einer staatlichen Lohnfestsetzung für das deutsche Tarifvertragssystem und die Arbeitsvertragsparteien dar. Tarifverträge würden insofern überflüssig, als sich die Arbeitsvertragsparteien fortan an der staatlichen Lohnfestsetzung orientierten. Die Entscheidung für einen allgemeinen staatlichen Mindestlohn komme damit im Ergebnis einer „tarifpolitischen

Bankrotterklärung“ gleich. Zudem lägen die durch die Einführung eines staatlichen Mindestlohns bedingten, millionenfachen Gehaltserhöhungen ad hoc für geringer qualifizierte Arbeitskräfte oft weit im zweistelligen Prozentbereich, sodass sich bestimmte Arbeitsverhältnisse schlicht nicht mehr lohnen und folglich beendet würden. Aber auch die Arbeitnehmer in höheren Lohnsegmenten könnten die Einführung eines staatlichen Mindestlohns zu spüren bekommen, denn die steigenden Lohnkosten für geringer qualifizierte Arbeitskräfte würden an anderer Stelle – den Löhnen der höher qualifizierten Arbeitnehmer – eingespart. Damit führe ein staatlicher Mindestlohn im Ergebnis nicht zu einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme, sondern lediglich zu einer Umverteilung der Gehälter („Lohnstauchung“). Sodann wandte sich der Referent der umstrittenen Frage zu, ob überhaupt ein soziales oder volkswirtschaftliches Bedürfnis für die Einführung eines allgemeinen staatlichen Mindestlohns besteht. Die SPD, die Grünen, die Linke und nunmehr auch die CDU/CSU setzen sich – mit jeweils unterschiedlichen Konzepten – für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ein. Nach der aktuellen Lage in Deutschland sei die Einführung eines staatlichen Mindestlohnes jedoch nicht erforderlich. Die Zahl der „Hartz IV-Aufstocker“ habe im Jahre 2012 nur bei 1,4 % der Vollzeitbeschäftigten gelegen. Tarifverträge mit wirklich niedrigen Löhnen seien die Ausnahme und selbst bei diesen steige der Lohn schon wenige Monate nach der Einstellung deutlich an. Die derzeit bestehenden staatlichen Regulierungsinstrumente (Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG, AEntG, MiArbG) seien ausreichend, um etwaigen Lohnmissständen zu begegnen. Vielmehr zeige ein Vergleich mit anderen europäischen Ländern, die bereits einen allgemeinen staatlichen Mindestlohn eingeführt haben, dass ein solcher im Schnitt zu einer höheren Arbeitslosigkeit, insbesondere unter Jugendlichen, führe. Anschließend ging Dr. Hopfner auf die Auswirkungen eines staatlichen Mindestlohns auf das Arbeitskampfrecht ein. Seine zentrale These lautet, dass mit der Entscheidung für einen staatlichen Mindestlohn zugleich „durch die Hintertür“ das Recht zum politischen Streik eingeführt wird. Bislang gilt in Deutschland ein Verbot des politischen Streiks, das wie folgt begründet wird: Zum einen stelle das Recht auf politischen Streik einen Angriff auf die Volkssouveränität dar, denn die Weisungsunabhängigkeit der Abgeordneten würde untergraben. Zum anderen würde für etwas gekämpft, das

tariflich gar nicht regelbar sei. Schließlich könne der bestreikte Arbeitgeber die Streikforderung überhaupt nicht erfüllen. Sofern man sich aber vom Verbot des politischen Streiks verabschiede (Art. 9 Abs. 3 GG stehe nicht entgegen), sei ein Streik um den staatlichen Mindestlohn rechtmäßig. Eine entgegenstehende Friedenspflicht könne es bei der einseitigen staatlichen Lohnfestsetzung nicht geben, denn diese sei Ausfluss des gemeinsamen Vertragsschlusses („Wo kein Vertrag, da keine Friedenspflicht.“). Das bislang geltende Erfordernis des tariflich regelbaren Zieles würde entfallen, wenn der Staat die Lohnfindung nicht mehr allein den Tarifvertragsparteien überlässt. Der Streik müsse fortan auch nicht mehr gegen den „sozialen Gegenspieler“ gerichtet sein, denn wenn der Staat den Lohn festsetzt, sei er richtiger Adressat des Streiks. Insoweit lasse die Rechtsprechung des BAG zum Unterstützungstreik erste Aufweichungstendenzen erkennen (BAG vom 19.6.2007 – 1 AZR 396/06). Ein gesetzlicher Ausschluss des Streikrechts à la „Arbeitskampf zum Zwecke der Durchsetzung eines höheren Mindestlohns ist verboten“ sei zwar wünschenswert, aber mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar.

14 Februar

Rechtsanwalt Dr. Axel Schmädicke

Altenburg Fachanwälte für Arbeitsrecht

Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept – (un)geklärte Fragen



Dr. Schmädicke behandelte in seinem Vortrag sowohl die geklärten als auch die ungeklärten Fragen, die im Zusammenhang mit einer Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept auftreten. Unter einer Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept ist hierbei eine betriebs-

bedingte Kündigung durch einen Betriebsveräußerer zu verstehen, die dieser nicht aus eigener Initiative erklärt, sondern auf Veranlassung des späteren Erwerbers.

Zu Anfang gab Dr. Schmädicke – durch ein einleitendes Beispiel veranschaulicht – einen Überblick über die Vorteile eines solchen Vorgehens für den Erwerber des Betriebs. Da auf diese Weise zu entlassende Arbeitnehmer bereits vor Betriebsübergang gekündigt

und hierdurch Gehaltszahlungen eingespart werden könnten, seien solche Kündigungen vor allem wegen der geringeren finanziellen Belastung für den Erwerber vorteilhaft. Dies gälte aufgrund der verkürzten Kündigungsfristen nach § 113 InsO insbesondere bei dem Erwerb eines Betriebs aus der Insolvenz.

Hiernach befasste sich der Referent damit, ob eine Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept gegen § 613a Abs. 4 BGB verstoße. Dies hänge davon ab, ob der Erwerb aus der Insolvenz erfolge oder nicht. Ist dies der Fall, verstoße die Kündigung grundsätzlich nicht gegen § 613a Abs. 4 BGB. Bestehe jedoch kein Bezug des Erwerbs zur Insolvenz, könne diese Frage mangels hierzu ergangener Rechtsprechung nicht abschließend geklärt werden. Klar seien hingegen die an das Erwerberkonzept zu stellenden Anforderungen. Zum einen müsse das Konzept schlüssig und nachvollziehbar die neue Ausrichtung und den konkreten Wegfall bestimmter Arbeitsplätze aufzeigen. Zum anderen müsse das Erwerberkonzept eine „greifbare Form“ angenommen haben, was stets dann zu bejahen sei, wenn es einen Bestandteil des Kaufvertrags darstelle. Hiernach wandte sich der Referent der nicht unumstrittenen Frage zu, ob die verkürzte Kündigungsfrist des § 113 InsO bei Veräußererkündigungen nach Erwerberkonzept gälten könne. Der in diesem Zusammenhang erhobene Einwand des Rechtsmissbrauchs sei fehlgeleitet. Die verkürzten Kündigungsfristen seien nur ein positiver Nebeneffekt des Insolvenzverfahrens. Die mangels hierzu ergangener Rechtsprechung noch ungeklärte Frage, welcher Personenkreis in die Sozialauswahl einzubeziehen sei, erläuterte Dr. Schmädicke anhand eines Beispiels und des aktuellen Meinungsstands, um sich sodann der Meinung anzuschließen, dass nur die Mitarbeiter des Veräußerers in die Sozialauswahl einzubeziehen seien. Die Mitarbeiter des Erwerbers hingegen sollten bei der Sozialauswahl unberücksichtigt bleiben. Denn der maßgebliche Zeitpunkt für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung sei stets der des Zugangs. Zu diesem Zeitpunkt könne der Veräußerer jedoch nur seine Arbeitnehmer kündigen, eine Kündigung der Arbeitnehmer des Erwerbers – und damit auch eine Einbeziehung in die Sozialauswahl – sei ausgeschlossen.

Dieser Auffassung wurde in der sich an den Vortrag anschließenden Diskussion mehrfach entgegengetreten. Zum einen könne zwar nicht der Veräußerer die Arbeitnehmer des Erwerbers kündigen, der Erwerber

hingegen selbst jedoch sehr wohl. Dieser müsse sich an seinem eigenen Konzept festhalten lassen. Zum anderen könne die Ähnlichkeit des Konzepts mit dem des „gemeinsamen Betriebs“ nicht unbeachtet bleiben. Deshalb seien sowohl die Arbeitnehmer des Veräußerers als auch die des Erwerbers in die Sozialauswahl einzubeziehen.

7. März

Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Lipinski

Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Keine Angst vor der Einigungsstelle



Dr. Lipinski befasste sich in seinem Vortrag mit dem Konfliktlösungsmechanismus von Einigungsstellen und dessen Vorteilen für Arbeitgeber.

Zu Beginn gab er einen Überblick über die Bildung von Einigungsstellen, die gemäß § 76 Abs. 2 S. 1 BetrVG aus einem unparteiischen Vorsitzenden sowie der jeweils gleichen Anzahl an Beisitzern auf Arbeitgeber- wie auf Betriebsratsseite zusammengesetzt werden. Zu unterscheiden seien hierbei erzwingbare und freiwillige Einigungsstellen. Erzwingbare Einigungsstellen würden grundsätzlich auf Antrag einer Betriebspartei bei Uneinigkeit über solche Angelegenheiten tätig, die dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterworfen sind. Die freiwillige Einigungsstelle werde hingegen nur aufgrund eines gemeinsamen Antrags der Betriebsparteien tätig, wenn das Gesetz im konkreten Streitfall keine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle vorsieht und die Angelegenheit im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats liegt. Sodann erläuterte Dr. Lipinski die Besonderheiten einer ständigen Einigungsstelle, welche nicht durch Spruch erzwingbar sei, sondern nur in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt werden könne. Im Anschluss daran wandte sich der Referent dem Verfahren vor der Einigungsstelle zu und zeigte den Ablauf von Abstimmungen gemäß § 76 Abs. 3 BetrVG auf. Auch die Überprüfung von Sprüchen der Einigungsstelle durch Gerichte wie auch die Überprüfung der inhaltlichen Rechtmäßigkeit der Sprüche blieb nicht unerwähnt. Im Fall einer solchen Überprüfung der in-

haltlichen Rechtmäßigkeit müsse jedoch zwischen Sprüchen mit Bezug zu Rechtsfragen und solchen mit Bezug zu Regelungsfragen unterschieden werden. Bezieht sich der Spruch auf eine Rechtsfrage, sei er zeitlich unbegrenzt und vollumfänglich überprüfbar, beziehe er sich auf eine Regelungsfrage, greife die zweiwöchige Ausschlussfrist des § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG. Zum Abschluss des allgemeinen Teils des Vortrags erläuterte Dr. Lipinski, welche die Kosten eine Einigungsstelle verursacht und wer diese zu tragen hat. Grundsätzlich treffe die Kostentragungspflicht gemäß § 76a Abs. 1 BetrVG den Arbeitgeber. Die betriebsangehörigen Beisitzer hätten einen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch. Für außerbetriebliche Beisitzer sowie den Vorsitzenden entstehe mit der rechtswirksamen Bestellung ein Vergütungsanspruch. Die Höhe der jeweiligen Vergütung werde im Einzelfall festgelegt.

Im Folgenden erläuterte Dr. Lipinski die Chancen und Vorteile der Einigungsstelle anhand eines praktischen Beispielfalls, in welchem ein Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit ordentlich kündigte, um in einer neuen Betriebsvereinbarung flexiblere Arbeitszeiten zu vereinbaren. Im Gegenzug forderte der Betriebsrat unter anderem zwei Jahre Beschäftigungssicherung. In einem solchen Fall liegt der Hauptvorteil einer Einigungsstelle nach Ansicht des Referenten in der Möglichkeit, die Forderung des Betriebsrats zu beseitigen, da diese nicht spruchfähig sei. Darüber hinaus ermögliche eine Einigungsstelle stets das zügige Erreichen einer einvernehmlichen Lösung, die Auflösung festgefahrener Positionen sowie die Vermittlung der tatsächlichen Rechtslage.

Eine sorgfältige Vorbereitung auf das Einigungsstellenverfahren ist nach Ansicht des Referenten von besonderer Bedeutung für dessen Erfolg. Insbesondere die Person des Vorsitzenden sei immens wichtig, so dass das Einholen von umfassenden Informationen über mögliche Vorsitzende für die bestmögliche Auswahl eines solchen zu empfehlen sei.

Zum Ende seines Vortrags widmete sich Dr. Lipinski neben dem Thema der vereinbarten Nachwirkung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung im Besonderen der umstrittenen Frage nach dem Rechtsschutzbedürfnis, wenn vor Errichtung der Einigungsstelle keine innerbetrieblichen Freiverhandlungen erfolgt sind. In der sich an den Vortrag anschließenden Diskussion wurden insbesondere Fragen zur Person des Vorsitzenden thematisiert.

11. April

Professor Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität München

Arbeitsvertrags- und datenschutzrechtliche Fragen des Whistleblowing



Professor Dr. Martin Franzen referierte zum Thema „Arbeitsvertrags- und datenschutzrechtliche Fragen des Whistleblowing“, welches nicht nur für Unternehmen im Regelungsbereich der US-amerikanischen Börse, sondern mittlerweile auch für national agierende Unternehmen in Deutschland von Relevanz ist.

Dies veranschaulichte der Referent anhand der Entscheidung des EGMR in der Rechtssache Heinisch/Deutschland, welche sich mit der Kündigung einer Altenpflegerin in einem deutschen Pflegeheim wegen Erstattung einer Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber befasste. Infolge dieser Strafanzeige litt der Ruf des Pflegeheims enorm. Die Gefahr einer Verschlechterung der öffentlichen Wahrnehmung sei im Fall des externen Whistleblowing bei außenstehenden Dritten wie z.B. der Staatsanwaltschaft stets vorhanden. Gerade deshalb sei es im Eigeninteresse jedes Unternehmens Mechanismen für internes Whistleblowing vorzuhalten, um so die Gefahr des externen Whistleblowing zu minimieren.

Sodann wandte sich der Referent der Frage nach der Meldepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu. Eine solche sei mit § 16 ArbSchG nur im Bereich des Arbeitsschutzes ausdrücklich normiert. In den übrigen Bereichen sei sie als Ausprägung der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht Nebenpflicht des Arbeitnehmers, deren genaues Ausmaß sich nach dem Aufgabenkreis des jeweiligen Arbeitnehmers richte. Die Grenze der Meldepflicht sei in jedem Fall aber erreicht, wenn der Arbeitnehmer sich selbst bezichtigen müsste. Auch lasse sich die Meldepflicht nicht durch das Weisungsrecht, hingegen jedoch durch Allgemeine Geschäftsbedingungen erweitern, sofern diese nicht unangemessen benachteiligend sind.

Hiernach ging Professor Dr. Martin Franzen auf die Zulässigkeit von externem Whistleblowing ein. Einen Vorrang von internem Whistleblowing gegenüber einem solchen Vorgehen habe der Gesetzgeber nur

im Arbeitsschutzrecht normiert (§17 Abs.2 ArbSchG). Doch auch außerhalb dieses Bereichs gälte nach der Rechtsprechung des BAG der Grundsatz des Vorrangs der innerbetrieblichen Abhilfe, wenn diese dem Arbeitnehmer nicht unzumutbar ist. Letzteres sei unter anderem bei schwerwiegenden Vorfällen und einem Verdacht gegen den Arbeitgeber selbst anzunehmen. Im Folgenden ging der Referent auf die datenschutzrechtlichen Fragen von Hinweisgebersystemen ein. Von besonderem Interesse war hierbei die Frage nach einem datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand. Möglich sei zum einen eine Verankerung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Auch eine Rechtspflicht zur Schaffung eines Hinweisgebersystems wäre als Erlaubnistatbestand denkbar, doch existiert eine solche im deutschen Recht nicht. Darüber hinaus kämen § 28 BDSG und § 32 BDSG in Betracht, wobei § 32 BDSG bei Datenerhebung und –verarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses Vorrang habe. Was unter einem solchen Zweck des Beschäftigungsverhältnisses zu verstehen ist, sei jedoch umstritten. Nach Ansicht des Referenten genügt ein Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich müsse jedoch auf eine interessen-gerechte Ausgestaltung von Hinweisgebersystem geachtet werden. Zu bedenken sei zum einen der Schutz der berechtigten Interessen des Betroffenen, zum Beispiel durch Vorkehrungen gegen unberechtigte Anschuldigungen und strikte Vertraulichkeit, sowie zum anderen der Interessen des Arbeitgebers. In der sich an den Vortrag anschließenden Diskussion wurde insbesondere die Möglichkeit anonymer Hinweise sowie deren Umsetzung in der Praxis thematisiert.

6. Juni

Professor Dr. Richard Giesen

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
**Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des
 Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen
 Arbeitsvertragsgestaltung und AGB-Kontrolle**



Zu Beginn seines Vortrags zum Thema „Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen“ befasste sich Professor Dr. Richard Giesen zunächst mit der steuerrechtlichen Begünstigung von Abfindungsleistungen

nach § 34 EStG. Er erläuterte die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Norm sowie eine weitere Möglichkeit bei Abfindungszahlungen möglichst wenig Steuern zu zahlen. So könne ein Teil der Abfindungssumme – je nach Lage des Falls – als Schadensersatz (z.B. nach § 15 AGG) ausgewiesen werden. Schadensersatz stelle keine steuerpflichtige Einkommensart dar.

Nach einem Überblick über die sozialrechtlichen Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss einer Abfindungsvereinbarung im Bereich der Renten- und Krankenversicherung wandte sich der Referent den Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu. Dieser würde nach § 158 I 1 SGB III so lange ruhen bis die ordentliche Kündigungsfrist abgelaufen ist, wenn durch den Abschluss der Abfindungsvereinbarung die ordentliche Kündigungsfrist unterschritten wurde. Oftmals greife jedoch eine verkürzte Ruhensfrist nach § 158 II 2 SGB III. In der Praxis von großer Relevanz sei bei Abschluss eines Abfindungsvertrags vor allem die Möglichkeit einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gemäß § 159 I S.2 Nr.1 SGB III. Hiernach gelte bei einem versicherungswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers (was objektiv stets ein aktives Verhalten und subjektiv zumindest grobe Fahrlässigkeit voraussetze) ohne wichtigen Grund (der bei Drohen einer rechtmäßigen Kündigung gegeben sei) eine Sperrzeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese betrage in der Regel zwölf Wochen (§ 159 III 1 SGB III) und führe zu einer Anspruchsminderung nach § 148 I Nr.3, 4 SGB III. Der Referent wies darauf hin, dass die Sperrzeit sogar länger als die verpasste Restarbeitszeit sein könne, wenn der Ar-

beitsvertrag vorher z.B. auf eine Woche befristet war. Im Folgenden erläuterte er die Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Zahlungsaufschüben für die Abfindung. Aus steuerrechtlichen Gründen würde häufig eine Fälligkeit im nächsten Jahr vereinbart, was auf Arbeitnehmerseite aber Befürchtungen wegen einer eventuellen zwischenzeitlichen Arbeitgeberinsolvenz aufkommen lasse, da Abfindungen Insolvenzforderungen darstellen. Ungeeignet sei jedenfalls eine Konstruktion, in welcher die Summe vom Arbeitgeber hinterlegt werde. Dies gelte auch, wenn der Arbeitgeber extra zu diesem Zweck ein Konto anlegt und selbst Inhaber des Kontos ist. Geeignet seien hingegen Konstruktionen, in denen der Arbeitgeber ein Anderkonto anlegt, auf welchem er treuhänderisch die Summe für den Arbeitnehmer hält, oder in denen die Zahlung an einen Treuhänder des Arbeitnehmers vereinbart wird, der die Abfindung zum vereinbarten Zeitpunkt auszahlt. Für das Erreichen des gewünschten steuerlichen Effekts müsse in beiden Fällen beachtet werden, dass die Abfindung für den Arbeitnehmer vor dem vereinbarten Zeitpunkt nicht wirtschaftlich verfügbar sein darf. Ansonsten gelte die Abfindung schon vor der Auszahlung als zugeflossen.

Anknüpfend an diese Thematik wurde in der anschließenden Diskussion unter anderem darauf hingewiesen, dass sogenannte Notfallklauseln, nach denen die Abfindung in bestimmten Fällen vom Konto des Arbeitgebers oder Treuhänders abrufbar ist, zu vermeiden sind. Sie führen zu einer sofortigen wirtschaftlichen Verfügbarkeit für den Arbeitnehmer.

11. Juli

Rechtsanwalt Dr. Dominik Jochums

Deutsche Telekom AG

Der vertragliche Wiedereinstellungsanspruch – ein Praxisbeispiel



Nach einigen einleitenden Worten durch Professor Dr. Volker Rieble begann Dr. Dominik Jochums seinen Vortrag über vertragliche Wiedereinstellungsansprüche mit der Erläuterung eines Falls aus der Praxis: Im Zuge der Ausgliederung ihres Breitbandkabelgeschäfts auf

die heutige Kabel Deutschland AG schloss die Deutsche Telekom AG mit den betroffenen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge mit zeitlich befristetem Rückkehrrecht. Dieses Rückkehrrecht wurde kurze Zeit später durch eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen der Telekom, Kabel Deutschland und Verdi erweitert und durch deren einzelvertragliche Umsetzung in die Aufhebungsverträge aufgenommen. Von da an bestand für die Arbeitnehmer neben einem allgemeinen Rückkehrrecht zur Telekom ohne besondere Gründe ein besonderes Rückkehrrecht bei betriebsbedingter Kündigung für weitere 36 Monate.

Das BAG stellte zunächst klar, dass die Regelung des besonderen Rückkehrrechts als Vertragsbedingung, die lediglich vor ihrer Verwendung kollektivrechtlich ausgehandelt wurde, eine Allgemeine Geschäftsbedingung sei, und legte die Klausel dahingehend aus, dass das Rückkehrrecht von dem tatsächlichen Vorliegen des dringenden betrieblichen Grundes abhängig war. Der von der Telekom vertretenen Auffassung entsprechend genüge das Wirksamwerden der Kündigung aufgrund der Fiktion nach § 269 Abs. 3 ZPO, §§ 7, 23 KSchG gerade nicht. Nach Ansicht des BAG stand weder § 310 Abs. 4 S. 1 BGB noch § 307 Abs. 3 S. 1 BGB einer Inhaltskontrolle entgegen, so dass eine Prüfung der unangemessenen Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB folgte. In diesem Zusammenhang stellte der Referent insbesondere ein Argument des BAG in den Fokus: die atypische Verkehrung der Darlegungs- und Beweislast im Wiedereinstellungsprozess. Das BAG folgte unter anderem hieraus die Unwirksamkeit der Klausel und gelangte nach Anwendung des blue-pencil-tests dazu, dass das Rückkehrrecht nur noch eine wirksame Kündigung er-

fordere. Ein Wirksamwerden der Kündigung aufgrund der Fiktion in § 269 Abs. 3 ZPO, §§ 7, 23 KSchG genüge somit.

Sodann wandte sich Dr. Jochums den prozessualen Besonderheiten von Wiedereinstellungsansprüchen zu. Diese seien als Ansprüche auf Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses durch zwei Varianten eines Leistungsantrags auf Abgabe einer Willenserklärung möglich. Zum einem könne ein Antrag auf Annahme eines Vertragsangebot gestellt werden. Zum anderen komme ein Antrag auf Abgabe eines Vertragsangebots in Betracht. Diese letzte, weniger gebräuchliche Variante wirft unter anderem die Frage auf, ob die Annahme beispielsweise durch das Anbieten von Arbeitsleistung während des Prozesses erfolgen kann. Nach Auffassung des Referenten müsse die Möglichkeit einer solchen antizipierten Annahmeerklärung jedoch abgelehnt werden.

Nach einem Überblick über weitere prozessuale Probleme in diesem Zusammenhang widmete sich der Referent der Frage nach der Verpflichtung der Telekom zur Zahlung von Arbeitsentgelt für die Vergangenheit. Eine Verpflichtung wegen Annahmeverzugs lehnte er gleichermaßen ab wie eine solche aus anfänglicher Unmöglichkeit. In Betracht komme allenfalls eine Verpflichtung wegen Schuldnerverzugs bei Antrag auf Annahme eines Vertragsangebots.

In der anschließenden Diskussion wurden zahlreiche der sich in diesem Zusammenhang stellenden Probleme erörtert.

12. September

Professor Dr. Li Xixia

Chinesische Akademie für Sozialwissenschaften
Chinese Labor Law and Working Conditions



Nach einigen einleitenden Worten durch Professor Dr. Richard Giesen begann Professor Dr. Li Xixia ihren Vortrag „Chinese Labor Law and Working Conditions“ mit einem kurzen Überblick über die chinesische Arbeitsgesetzgebung – insbesondere im Hinblick auf die Sicherung bestimmter Arbeitsbedingungen in China.

Sodann stellte die Referentin klar, dass diese Arbeitsbedingungen auch in ausländischen Unternehmen sowie

in Joint Ventures mit ausländischer Beteiligung, die sich in China ansiedeln, gewahrt werden müssen. Der Anwendungsbereich der chinesischen Arbeitsgesetze erstreckte sich auf diese Unternehmen gleichermaßen wie auf rein chinesische Unternehmen. Die Arbeitsbedingungen seien für alle Arbeitskräfte der Unternehmen einzuhalten, die als Arbeitnehmer im Sinne der chinesischen Arbeitsgesetze einzuordnen sind. Als Arbeitnehmer gelten hiernach alle natürlichen Personen, die im Ausgleich für ihre Arbeit vom jeweiligen Arbeitgeber bezahlt werden. Grundsätzlich könne es sich hierbei nur um Personen ab einem Alter von 16 Jahren handeln, da Arbeitsverhältnisse mit Jüngeren gesetzlich verboten seien. Ob es sich um einen chinesischen oder ausländischen Staatsbürger handele, sei für die Einordnung als Arbeitnehmer hingegen nicht von Relevanz.

Anschließend wandte sich Professor Dr. Li Xixia der Thematik des Arbeitsentgelts zu und stellte die verschiedenen Entgeltformen in China dar. Zu unterscheiden seien Stundenlohn, Akkordlohn, Bonuszahlungen, Gehaltszulagen, Überstundenvergütung und andere Entgeltformen, die z.B. während der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers oder während des Mutterschutzes ausgezahlt werden. Hiernach erläuterte die Referentin das bereits 1993 eingeführte Mindestlohnsystem Chinas. Gemäß Art. 48 des chinesischen Arbeitsgesetzbuchs legt jedoch nicht die chinesische Regierung einen einheitlichen, flächendeckenden Mindestlohn fest. Vielmehr sei es die Aufgabe der einzelnen Provinzregierungen einen Mindestlohn für ihre jeweilige Provinz zu bestimmen, der dann vom Unternehmen direkt an den Arbeitnehmer auszahlen sei.

Zum Abschluss ihres Vortrags ging die Referentin auf die verschiedenen, chinesischen Arbeitszeitmodelle ein. Üblich seien in China insbesondere Regelungen, nach welchen ein Arbeitnehmer pro Arbeitstag eine bestimmte Stundenanzahl arbeite. Daneben existieren aber auch andere Arbeitszeitmodelle, die eine flexible Einteilung der Arbeitszeit erlauben. Leiste ein Arbeitnehmer Überstunden, seien ihm diese grundsätzlich zu bezahlen. Jedoch seien sowohl im Hinblick auf die Anzahl der Überstunden als auch auf die Höhe der Überstundenabgeltung diverse, einschränkende Regelungen zu beachten.

In der sich an der Vortrag anschließenden Diskussion wurden insbesondere die Unterschiede zwischen chinesischem und deutschem Arbeitsrecht, wie beispielsweise die chinesische Mindestlohnregelung, thematisiert.

19. September

Rechtsanwalt Julian Nebel

Heisse Kursawe Eversheds

Alle Erfindungen werden automatisch Eigentum des Arbeitgebers – Wunsch und Wirklichkeit im Arbeitsrecht



Nach einigen einleitenden Worten von Professor Dr. Volker Rieble befasste sich Rechtsanwalt Julian Nebel zu Beginn seines Vortrags zum Thema „Alle Erfindungen werden automatisch Eigentum des Arbeitgebers – Wunsch und Wirklichkeit im Arbeitsrecht“ mit den Grenzen

der Vertragsfreiheit für Regelungen zu Arbeitnehmererfindungen. Nach der Veranschaulichung der Thematik anhand eines Beispielfalls aus der Praxis erläuterte er das für Arbeitnehmererfindungen nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz einzuhaltende Verfahren. Zunächst müsse der Arbeitnehmer die im Rahmen seiner Dienstpflicht geschaffene Erfindung unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sofern diese Meldung nicht unvollständig sei und der Nachbesserung bedürfe, müsse sich der Arbeitgeber hiernach zwischen der Freigabe der Erfindung und deren Inanspruchnahme entscheiden. Fällt die Entscheidung auf die Inanspruchnahme der Erfindung, müsse der Arbeitgeber die Erfindung sodann als Patent anmelden und dem Arbeitnehmer eine jährliche Erfindervergütung oder stattdessen eine Pauschalvergütung ausbezahlen.

Wie sich eine solche Erfindervergütung berechnet, erläuterte der Referent anhand eines weiteren Beispielfalls. Zunächst sei der Preis, den der Arbeitgeber einem Dritten für die Erfindung zahlen würde (sog. Erfindungswert), festzustellen. Sodann müsse der sog. Anteilsfaktor bestimmt werden, durch welchen die jeweiligen Beiträge des Erfinders und des Arbeitgebers am Zustandekommen der Erfindung gegeneinander abgewogen werden. Durch die Multiplikation dieser beiden Faktoren (und, sofern es Miterfinder gibt, dem Miterfinderanteil) errechnet sich die Vergütung des Erfinders. Welche einzelnen Parameter für die Ermittlung der jeweiligen Faktoren herangezogen werden oder ob die beiden Faktoren durch eine Schätzung ermittelt werden, sei nicht vorgeschrieben. Rechtsanwalt Nebel empfahl in diesem Zusammenhang eine einheitliche Auswertung der jeweiligen

Faktoren anhand einer Tabelle mit verschiedenen Bestimmungsgrößen in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Arbeitnehmer, um Auseinandersetzungen über die Vergütungshöhe zu vermeiden.

Statt einer solchen jährlichen Erfindungsvergütung könne der Arbeitgeber jedoch auch eine Pauschalvergütung an den Erfinder zahlen. Diese Form der Vergütung sei deshalb besonders vorteilhaft, da der Erfinder ein Interesse daran habe, die Erfindung weiterzuentwickeln, um sodann erneut vergütet zu werden. Im Fall einer jährlichen Erfindungsvergütung hingegen bestehe kein solches Interesse des Erfinders, da er zwar für die Weiterentwicklung eine Erfindungsvergütung erhalten würde, die Vergütung für das veraltete, dann nicht mehr genutzte Modell hingegen entfiele. Dementsprechend könne eine laufende Erfinderschaft statt zu einer Stärkung der Innovationskraft des Unternehmens zu ihrer Schwächung führen.

Zum Abschluss seines Vortrags wies der Referent darauf hin, dass Vereinbarungen über Arbeitnehmererfindungen erst nach ihrer Meldung zulässig seien. Forschungsentwicklungsverträge, die bereits vor dem Entstehen der Erfindung über diese verfügen, seien seiner Ansicht nach deshalb unwirksam. Insbesondere dieses Thema der Forschungsentwicklungsverträge wurde neben anderen Themenschwerpunkten in der sich anschließenden Diskussion vertiefend erörtert.

17. Oktober

Dr. Christian Picker

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Niedriglohn und Mindestlohn



Dr. Picker begann seinen Vortrag mit einer rechtsökonomischen Analyse des deutschen Niedriglohnsektors. Die Anzahl der im Niedriglohnsektor Beschäftigten ist in den letzten Jahren stark angestiegen, während die Durchschnittslöhne dort kaum gestiegen bzw. inflationsbereinigt sogar gesunken sind. Der Hauptgrund hierfür sei in einem Überangebot nicht hinreichend qualifizierter Arbeitnehmer zu finden, welches dazu führe, dass die Arbeitgeber die Vergütungshöhe faktisch diktieren können. In solchen Fällen gestörter Vertragsparität, be-

dürfe es bestimmter Schutzmechanismen, um die Vertragsparität zu gewährleisten. Primäres Instrument seien Tarifverträge, dem Staat komme – so das BAG – nur eine subsidiäre Regelungszuständigkeit für den Fall zu, dass die Koalitionen die ihnen übertragene Aufgabe der Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge im Einzelfall nicht allein erfüllen können. Ist im Niedriglohnssektor ein solches strukturelles Versagen der Tarifautonomie festzustellen, sei der Gesetzgeber zum Eingreifen verpflichtet.

Im Anschluss widmete sich Dr. Picker möglichen Regelungszielen staatlicher Mindestlöhne. Die Sicherung vertraglicher Leistungsgerechtigkeit oder sozialrechtlicher Bedarfsgerechtigkeit lehnte er als ein solches ab. Gesetzliche Mindestlöhne könnten hingegen dem verfassungsrechtlichen Gut der finanziellen Stabilität des Staates und seiner sozialen Sicherungssysteme dienen. Grund hierfür sei aber nicht die Verhinderung von Mitnahmeeffekten durch Arbeitgeber, die bei den Vertragsverhandlungen aufstockende Sozialleistungen miteinkalkulieren, sondern die Verhinderung von Lohndumping. Schwer zu prognostizieren sei jedoch, ob ein Mindestlohn in erheblichem Umfang zu einem Abbau geringproduktiver Arbeitskräfte oder zu häufigen Geschäftsaufgaben führen und damit dem legitimen Ziel des Schutzes der sozialen Sicherungssysteme zuwiderlaufen würde. Nach Ansicht des Referenten müsse der Gesetzgeber zwingend nachjustieren, wenn sich ex post eine solche arbeitsplatzvernichtende Wirkung zeigen sollte. Mangels Eignung wäre der Eingriff durch den Mindestlohn in die Berufsfreiheit des Arbeitgebers und der dann arbeitslosen Arbeitnehmer nicht mehr zu rechtfertigen und damit verfassungsrechtlich unzulässig.

Sodann warf der Referent die Frage auf, ob es gleich geeignete, aber mildere Regelungsalternativen zu einem flächendeckenden Mindestlohn gibt. Eine solche könnte die Sittenwidrigkeits- und Lohnwucherkontrolle nach § 8 BGB darstellen. Stehen Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander, beträgt das streitgegenständliche Entgelt also weniger als zwei Drittel des marktüblichen Lohns, liege – das Hinzutreten bestimmter, weiterer Umstände vorausgesetzt – ein wucherähnliches Geschäft vor. Vergleichsparameter sei also der objektive Marktwert der Arbeitsleistung. Hiermit werden, nach Ansicht des Referenten, auch sogleich die immanenten Grenzen der richterlichen Sittenwidrigkeitskontrolle deutlich. Sind alle Arbeitnehmer in einem

bestimmten Wirtschaftszweig strukturell schwach und schlägt sich die Marktschwäche in gleichförmig niedrigen Löhnen nieder, helfe die richterliche Sittenwidrigkeitskontrolle nicht weiter. Sie könne folglich immer nur auf die Korrektur von Marktausreißern zielen, so dass sich beispielsweise Lohndumping kaum verhindern lasse.

Dr. Picker wandte sich sodann den Branchenmindestlöhnen als Regelungsalternative zu. Um tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auch auf nichttarifgebundene oder andersorganisierte Arbeitsvertragsparteien zu erstrecken, komme grundsätzlich eine Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG sowie eine Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG oder dem MiArbG in Betracht. Eine Allgemeinverbindlicherklärung ist jedoch nur zulässig, wenn der Tarifvertrag in seiner faktischen Anwendung repräsentativ ist, die tarifgebundenen Arbeitgeber also nicht weniger als 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Aufgrund der sehr geringen Tarifbindung im Niedriglohnssektor ist dies folglich – wie auch eine Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG – kein taugliches Mittel, um einheitliche Mindeststandards sicherzustellen. Da das MiArbG nur in bestimmten Wirtschaftszweigen eine solche Festsetzung erlaube, könne auch hiermit allenfalls eine punktuelle Korrektur erzielt werden.

Zum Abschluss seines Vortrags stellte der Referent die seiner Meinung nach hieraus für die Ausgestaltung eines gesetzlichen Mindestlohns zu ziehenden Folgerungen dar: Ein Mindestlohn solle weder tarifdispositiv ausgestaltet, noch mit sektoralen Mindestlöhnen kombiniert werden. In Bezug auf die Höhe des Mindestlohns sei dem DIW zu folgen, welches eine Höhe von etwa 7 € empfiehlt. Die eigentliche Entscheidung hierüber sei im Parlament ohne Mitwirkung der Koalitionen, wie sie etwa in § 5 TVG vorgesehen ist, zu treffen.

In der sich anschließenden Diskussion wurden insbesondere die Regelungsziele eines staatlichen Mindestlohns thematisiert.

7. November

Professor Dr. Kenji Takahashi

Rissho Universität, Japan

Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich



Professor Takahashi setzte sich nach einem einleitenden Überblick über die Historie des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsrechts damit auseinander, was genau unter dem Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung zu verstehen ist. Während

in Deutschland umstritten sei, wann die Überlassung als vorübergehend gilt, sei dies in Japan gesetzlich festgelegt. Vorübergehend und damit zulässig sei dort grundsätzlich eine Überlassungsdauer von bis zu drei Jahren. In bestimmten, gesetzlich festgelegten Fachbereichen, wie der Forschung, dem Rundfunk oder auch der Softwareprogrammierung, sei jedoch eine zeitlich unbegrenzte Arbeitnehmerüberlassung zulässig. Auch Mehrfachüberlassungen seien möglich. Bei der Beendigung eines solchen mehrmals erneuerten, befristeten Arbeitsvertrags seien jedoch die Regelungen des Kündigungsschutzes unter bestimmten Voraussetzungen des japanischen Rechts analog anzuwenden.

Sodann widmete sich der Referent der Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung zum Werkvertrag und ging zunächst auf die durch eine Entscheidung des BAG geprägte, deutsche Rechtslage ein. Hiernach ist danach abzugrenzen, ob der Arbeitnehmer in der Art und Weise in den Betrieb eingegliedert ist, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz des Arbeitnehmers bezüglich dessen Arbeitsort und -zeit trifft. In Japan liege hingegen auch grundsätzlich dann Arbeitnehmerüberlassung und kein Werkvertrag vor, wenn ein Unternehmer eine gewerbliche Tätigkeit in Form des Werkvertrags dadurch ausführt, dass er Arbeitnehmer zum Zweck der gewerblichen Tätigkeiten beschäftigt. Ein Fiktionsarbeitsverhältnis entstehe nach japanischem Recht dann, wenn die Arbeitnehmerüberlassung ohne die notwendige Erlaubnis erfolge, wenn es sich um einen Scheinwerksvertrag handelt oder wenn die gesetzliche Höchstzulassungsdauer überschritten werde.

Zum Schluss seines Vortrags erläuterte Professor Taka-

hashi die japanische Rechtslage im Hinblick auf den dortigen Mindestlohn. Zu unterscheiden seien zwei Arten des Mindestlohns, die parallel bestehen: der regionale Mindestlohn, der branchenübergreifend unterschiedlich hohe Mindestlöhne für die verschiedenen Präfekturen vorsieht, und der branchenbezogene Mindestlohn, der ortsunabhängig für bestimmte Branchen gilt. Der höchste in einer der beiden Varianten geregelte Mindestlohn liegt bei 869 Yen (derzeit ca. 6,52 €), der niedrigste bei 652 Yen (derzeit ca. 4,89 €).

In der nachfolgenden Diskussion wurde unter anderem die Zulässigkeit der unbegrenzten Arbeitnehmerüberlassung in Japan thematisiert, die nach Ansicht des Referenten auch den größten Unterschied zum deutschen Recht der Arbeitnehmerüberlassung darstellt.

13. Dezember

Professor Dr. Steffen Klumpp

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Das kirchliche Arbeitsrecht im Licht der aktuellen Rechtsprechung: Was bleibt?



Nach einigen einleitenden Worten von Professor Dr. Richard Giesen ging Professor Dr. Steffen Klumpp zunächst auf die wesentlichen Elemente des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Das kirchliche Arbeitsrecht ist vom Leitbild der Dienstgemeinschaft getragen. Daher

sind die Mitarbeiter auch in besonderem Maße zur Loyalität verpflichtet. Liegt ein schwerer Verstoß gegen die Loyalitätspflichten vor, rechtfertigt dies grundsätzlich die Kündigung. Im Anschluss daran ging Professor Dr. Klumpp auf die kollektive Regelungsfindung des Zweiten und Dritten Weges ein. Der Referent stellte das Kommissionsmodell des „Dritten Weges“ vor, das sowohl für die katholische Kirche als auch für den weit überwiegenden Teil der evangelischen Kirchen maßgeblich ist. Ausgangspunkt der oft kritisierten Sonderstellung der Kirche im Arbeitsrecht ist das Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV. Dieses lässt nur eine eingeschränkte gerichtliche Überprüfung auf einen Verstoß gegen Sittenwidrigkeit, Willkür oder auf einen Verstoß gegen *ordre public* zu. Beschränkt wird es durch allgemein gelten-

des Recht, wie zum Beispiel § 1 KSchG und § 626 BGB. Gleichwohl muss das Selbstbestimmungsrecht aber nochmals eine besondere Berücksichtigung im Rahmen der Interessenabwägung finden.

Im Anschluss an diese Einführung widmete sich Professor Dr. Klumpp der neueren BAG Rechtsprechung zur Kündigung von kirchlichen Arbeitnehmern wegen Loyalitätsverstoß. Im Urteil vom 8.9.2011 (2 AZR 543/10) wurde ein Chefarzt eines katholischen Krankenhauses aufgrund seiner Wiederheirat entlassen. Die Wiederheirat gilt in der katholischen Kirche als Abschluss einer ungültigen Ehe und stellt damit einen schweren Loyalitätsverstoß dar, der eine Kündigung grundsätzlich rechtfertigt. Das BAG gab in diesem Fall der Klage des Arbeitnehmers statt und befand die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Wie bisher wurde auch in dieser Entscheidung das Selbstbestimmungsrecht der Kirche vom BAG anerkannt. In Anlehnung an die Rechtsprechung des EGMR wurde eine Interessenabwägung zwischen dem Selbstverständnis der Kirchen einerseits und dem Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits, durchgeführt. Im Rahmen der Abwägung wurde zugunsten des Klägers berücksichtigt, dass im Krankenhaus auch andere Chefarzte beschäftigt waren, die nicht dem katholischen Glauben angehörten und ein zweites Mal geheiratet hatten. Zudem war dem Arbeitgeber auch das ehelose Zusammenleben des Klägers mit seiner zukünftigen Frau bekannt. Diese Umstände habe der Arbeitgeber ohne weiteres hingenommen und verhalte sich daher widersprüchlich. Im Urteil vom 25.4.2013 (2 AZR 579/12) wurde die Verkündungsnähe der Tätigkeit im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten eines Arbeitnehmers der Caritas berücksichtigt. Diese Urteile hatten zu Rechtsunsicherheiten dahingehend geführt, welche Bedeutung die besondere Berücksichtigung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche in Zukunft noch habe.

Professor Dr. Klumpp wandte sich sodann der kollektiven Regelungsfindung und der Koalitionsfreiheit zu. Auch hierzu erging jüngst eine Entscheidung zum „Zweiten Weg“ (vom 20.12.2012 – 1 AZR 611/11) sowie zum „Dritten Weg“ (vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11). In diesen Urteilen wurden die beiden Wege im Grundsatz vom BAG bestätigt. Als Grundlage dient die Abwägungslösung zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche und der Koalitionsbetätigungsfreiheit. Das BAG stellte klar, dass sich keines der beiden Rechte

durchsetze. Vielmehr müssen die beiden Rechte im Wege der praktischen Konkordanz in Ausgleich gebracht werden. Das BAG erkennt den Dritten Weg daher an, wenn die Regelungen, die auf diesem Weg erzielt werden, für den kirchlichen Arbeitgeber verbindlich sind. Zudem muss die Kommission paritätisch sein und die Schlichtung durch einen neutralen Vorsitzenden erfolgen. Diese Vorgaben wurden größtenteils schon umgesetzt. Weitaus problematischer ist die Umsetzung der geforderten organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften. Kritisiert wurde insbesondere die Inkompatibilität der verschiedenen Systemstrukturen. Dabei ist vor allem fraglich, ob die Urwahl der Mitarbeitervertreter als organisatorische Einbindung gilt. Erste Reaktionen auf dieses Urteil zeigte bislang nur die Evangelische Kirche, die ein neues Rahmengesetz, das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz (ARGG-EKD), erlies. Professor Dr. Klumpp stellte sodann die neuen Vertretungsregelungen in § 8 ARGG-EKD vor. Im Anschluss daran stellte er klar, dass die Bedeutung des Leitbildes der Dienstgesellschaft vom BAG zugestanden worden sei und die Kirchen dieses Leitbild schützen dürfen. Deshalb hält der Referent die Urwahl auch weiterhin für möglich. Die Gewerkschaftsbeteiligung sei durch ein Vorschlagsrecht im Rahmen der Listenwahl gewahrt.

Zum Abschluss des Vortrages zog Professor Dr. Klumpp sein Fazit aus den neueren Entscheidungen des BAG: Das kirchliche Arbeitsrecht wurde in seiner Struktur bestätigt. Der Kirche kommt ein weitreichendes Selbstbestimmungsrecht zu, auch im Bereich des Arbeitsvertragsrechts. Die Dienstgemeinschaft ist weiterhin als Leitbild des kirchlichen Arbeitsrechts akzeptiert. Die Festsetzungen der Kirchen sind deshalb aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Es hat aber eine Abwägung mit den Grundrechten der Arbeitnehmer zu erfolgen, sodass es keinen Bereich der „absoluten“ Selbstbestimmung gibt.

In der anschließenden Diskussion wurden insbesondere die neuen Urteile zur Kündigung wegen Loyalitätsverstoß und die kollektive Regelungsfindung thematisiert.



Die universitäre Lehre des ZAAR beruht auf der Kooperationsvereinbarung zwischen der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht und der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Die Direktoren des ZAAR sind zugleich ordentliche Professoren der Juristischen Fakultät der LMU und lehren vier Semesterwochenstunden.

Wesentlich von den ZAAR-Professoren mitgetragen wird der Schwerpunktbereich 5 „Unternehmensrecht: Arbeits- und Sozialrecht“. Er wurde an der LMU – auch auf Anregung des ZAAR – in dieser spezialisierten Form neu eingerichtet.

UNIVERSITÄRE VERANSTALTUNGEN

Wintersemester 2012/2013

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Examenskurs Arbeitsrecht
- Vorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundlagen- und Schwerpunktbereichsseminar zum Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Seminar „Arbeitsstrafrecht: Strafrechtliche Sicherung arbeitsrechtlicher Schutznormen und strafverfahrensrechtliche Klärung arbeitsrechtlicher Vorfragen“

DR. CLEMENS LATZEL

- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“

DR. CHRISTIAN PICKER

- Seminar „Arbeitsstrafrecht: Strafrechtliche Sicherung arbeitsrechtlicher Schutznormen und strafverfahrensrechtliche Klärung arbeitsrechtlicher Vorfragen“
- Examinatorium Zivilrecht "Immobiliarsachenrecht"

DIRK SELZER

- Seminar im Arbeitsrecht für Nebenfachstudierende "Vertragsparität im Arbeitsverhältnis"

Sommersemester 2013

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Sozialrecht im Unternehmen
- Seminar „Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Unternehmensanierung und der Insolvenz“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Vorlesung „Recht der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung“
- Vorlesung „Internationales Verfahrensrecht“

DIRK SELZER

- Seminar im Arbeitsrecht für Nebenfachstudierende „Bestands- und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis“
- Übung Kollektives Arbeitsrecht für Nebenfachstudierende

Wintersemester 2013/2014

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Seminar zum Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Seminar „Compliance und Arbeitsrecht“
- Vorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“

DR. CLEMENS LATZEL

- Seminar „Compliance und Arbeitsrecht“
- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“
- Examenskurs Arbeitsrecht

DR. CHRISTIAN PICKER

- Examinatorium Zivilrecht "Immobiliarsachenrecht"

DIRK SELZER

- Seminar im Arbeitsrecht für Nebenfachstudierende „Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz“
- Vorlesung „Individualarbeitsrecht“

THOMAS BAUER/EVA HEUP

- Tutorium „Arbeitsrecht im Unternehmen“

HABILITATIONEN

Seit 2011 habilitieren sich am ZAAR Dr. Christian Picker und Dr. Clemens Latzel.

Abgeschlossene Habilitationen:

- Professor Dr. Martin Gutzeit (seit 2010 Universität Gießen): „Ökonomische Analyse des Rechts“ (2006)
- Professor Dr. Steffen Klumpp (seit 2009 Universität Erlangen-Nürnberg): „Arbeitsrecht und Beschäftigung“ (2007)
- Privatdozent Dr. Sebastian Kolbe: „Mitbestimmung und Demokratieprinzip“ (2012)

PROMOTIONEN

2013 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Strasser, Julia: Haftung bei Lohnwucher im Arbeitsrecht der USA

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Stephan Serr, Privative Tariftreue
- Stephan Vielmeier, Tarifizensur
- Nora Ziegert, Die Rechtsbeziehung des Headhunters zum Kandidaten



Seit der Besetzung der Dritten Abteilung ist der Aufbau des ZAAR abgeschlossen. Auch 2014 werden wir mit ganztägigen Veranstaltungen aktuellen Fragen des Arbeitsrechts und des Arbeitslebens nachgehen und daneben die Vortragsreihe in München fortsetzen. Um möglichst aktuell agieren zu können, wird die Themenplanung zeitnah vorgenommen.

Abteilung I wird in 2014 vor allem zivilrechtliche Forschungen im Zuge zweier Staudingerkommentierungen (Vertragsstrafe, Leistungsbestimmung) leisten. Daneben stehen arbeitskartellrechtliche Fragen im Vordergrund und eine verstärkte Untersuchung der Compliance und Governance von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Abgerundet wird die Arbeit durch Untersuchungen zur sozialen Machtausübung entlang der Wertschöpfungskette.

Die Abteilung II wird sich weiterhin der Schriftleitung der EuZA (vier Hefte mit insgesamt rund 600 Druckseiten jährlich) sowie Projekten zum deutschen, ausländischen, internationalen und vergleichenden Arbeitsrecht widmen. Der Schwerpunkt liegt auf den Mitgliedstaaten der EU (insbesondere Großbritannien, Österreich, Frankreich, Spanien und Portugal), aber auch die Türkei, die USA und Japan bleiben weiterhin im Fokus. Einzelprojekte werden im Jahr 2014 das Befristungs- und Betriebsübergangsrecht, das englische Arbeitskampf- und Kündigungsschutzrecht, die Flexibilisierung des portugiesischen Arbeitsrechts und aktuelle Entwicklungen des türkischen Rechts behandeln. Zum Abschluss kommen werden Projekte zum vergleichenden Verfahrensrecht, zur (internationalen) Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, zum Internationalen Arbeitskampf- und Arbeitsunfallrecht, zur Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts und zur Rechtsprechung des EuGH im Internationalen Arbeitsvertrags- und Arbeitsprozessrecht.

Die Abteilung III wird sich, nachdem die Kommentierung des Insolvenzarbeitsrechts im Großkommentar „Jaeger“ zur Insolvenzordnung abgeschlossen ist, vor allem Rechtsfragen des Kollektivarbeitsrechts zuwenden. Das betrifft zunächst rechtspolitische Probleme des Tarifvertragsrechts, die beim Deutschen Juristentag 2014 zur Diskussion stehen. Außerdem wird das Arbeitskampfrecht weiter erforscht, unter anderem Möglichkeiten seiner tarifvertragsrechtlichen Gestaltung. Daneben wird auch das Sozialversicherungsrecht begleitet, insbesondere Fragen der Arbeitsförderung. Zudem werden Einzelfragen der Betriebsverfassung bearbeitet, insbesondere im Grenzbereich zum Tarifvertragsrecht und bei der Altersversorgung.