



**Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht –
Fünfjahresbericht 2004-2008**

ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Volker Rieble und Abbo Junker

Band 3

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht –
Fünfjahresbericht 2004-2008



ZAAR Verlag München 2009

Bibliographische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2009 Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
Infanteriestraße 8 | 80797 München
www.zaar.uni-muenchen.de | info@kaar.uni-muenchen.de

Druck: Lipp GmbH Graphische Betriebe
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISSN 1863-0871
ISBN 978-3-939671-05-3

Vorwort

Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht wurde am 4. September 2003 errichtet. Das von ihr getragene Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) hat am 1. Januar 2004 seine Arbeit aufgenommen. Nach fünf Jahren Aufbauarbeit und Forschungsbetrieb ist es an der Zeit, Rechenschaft abzulegen – gegenüber der Ludwig-Maximilians-Universität und ihrer Juristischen Fakultät, die das ZAAR und seine Professoren aufgenommen hat, gegenüber dem Freistaat Bayern, der diese Kooperation gefördert und unterstützt hat, und schließlich gegenüber den Stiftern und der Allgemeinheit.

Die Erwartungen an das ZAAR sind im Dokumentationsband zur Stiftungserrichtung niedergelegt (Volker Rieble [Hg.], Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München 2004). Darüber, ob diese erfüllt worden sind, mag jeder selbst urteilen. Der Fünfjahresbericht belegt unsere Arbeit in den Jahren 2004 bis 2008.

München, 12.1. 2009

Professor Dr. Volker Rieble

Professor Dr. Abbo Junker

Inhaltsübersicht	Seite
Vorwort	5
§ 1 Organisation	11
A. Wissenschaftliche Unabhängigkeit	12
I. Individuelle Unabhängigkeit	12
II. Organisatorische Unabhängigkeit	12
III. Finanzielle Unabhängigkeit	12
B. Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)	14
I. Stiftungsvorstand	14
II. Stiftungsrat	14
III. Stiftungskuratorium	15
IV. Stiftungsbeirat	15
V. Forschungsdirektorium	16
C. Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)	18
I. Abteilung I – Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung	18
II. Abteilung II – Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich	18
III. Abteilung III – Sozialversicherungsrecht	19
D. Bibliothek	20
E. Internet	21
§ 2 Personal	23
A. Wissenschaftliches Personal	24
I. Abteilung I	24
II. Abteilung II	25
B. Nichtwissenschaftliches Personal	26
I. Kaufmännische Geschäftsführung	26
II. Bibliothek	26
III. Sekretariate	26
IV. Buchhaltung	26
V. EDV	26

VI. Studentische Hilfskräfte	26
 § 3 Forschung	 27
A. Forschungsprojekte	28
B. Publikationen des ZAAR Verlages	29
I. ZAAR Schriftenreihe	29
II. ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht	30
III. Weitere Publikationen des ZAAR Verlages	30
C. Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)	31
D. Veröffentlichungen von ZAAR-Direktoren und Mitarbeitern	32
I. Monographien und Kommentierungen	32
II. Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken	33
III. Anmerkungen und Kurzbeiträge (Kommentare)	39
E. Herausgeberschaften von ZAAR-Direktoren	43
 § 4 Veranstaltungen	 45
A. ZAAR-Kongresse	46
I. Erster ZAAR-Kongreß 2004	46
II. Zweiter ZAAR-Kongreß 2005	48
III. Dritter ZAAR-Kongreß 2006	50
IV. Vierter ZAAR-Kongreß 2007	54
V. Fünfter ZAAR-Kongreß 2008	56
B. Ludwigsburger Rechtsgespräche	59
I. Erstes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2004	59
II. Zweites Ludwigsburger Rechtsgespräch 2005	61
III. Drittes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2006	63
IV. Viertes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2007	66
V. Fünftes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2008	68
C. Vortragsreihe des ZAAR	71
I. Vorträge im Jahr 2004	71
II. Vorträge im Jahr 2005	71
III. Vorträge im Jahr 2006	72
IV. Vorträge im Jahr 2007	73
V. Vorträge im Jahr 2008	74

D. Gemeinsame Tagung mit dem BAG (27. September 2006)	76
E. Bayerische Arbeitsrechtstage	80
I. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2005	80
II. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2006	80
III. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2007	81
IV. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2008	83
 § 5 Lehre	 87
A. Universitäre Veranstaltungen	89
I. Sommersemester 2004	89
II. Wintersemester 2004/2005	89
III. Sommersemester 2005	90
IV. Wintersemester 2005/2006	90
V. Sommersemester 2006	90
VI. Wintersemester 2006/2007	90
VII. Sommersemester 2007	91
VIII. Wintersemester 2007/2008	91
IX. Sommersemester 2008	91
X. Wintersemester 2008/2009	92
B. Habilitationen	93
C. Promotionen	94
 § 6 Weiterbildung	 97
A. Veranstaltungen 2004	99
B. Veranstaltungen 2005	101
C. Veranstaltungen 2006	102
D. Veranstaltungen 2007	103
E. Veranstaltungen 2008	104

§ 7 Ausblick	105
---------------------------	------------

§ 8 Anhang: Satzung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)	107
--	------------

§ 1 Organisation

- A. Wissenschaftliche Unabhängigkeit
 - I. Individuelle Unabhängigkeit
 - II. Organisatorische Unabhängigkeit
 - III. Finanzielle Unabhängigkeit
- B. Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)
 - I. Stiftungsvorstand
 - II. Stiftungsrat
 - III. Stiftungskuratorium
 - IV. Stiftungsbeirat
 - V. Forschungsdirektorium
- C. Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)
 - I. Abteilung I – Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung
 - II. Abteilung II – Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich
 - III. Abteilung III – Sozialversicherungsrecht
- D. Bibliothek
- E. Internet

A. Wissenschaftliche Unabhängigkeit

I. Individuelle Unabhängigkeit

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.

II. 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 und über die Mittelverwendung. Die Stifter haben darauf keinen Einfluß.

Auf der anderen Seite steht das ZAAR als Forschungseinrichtung. Es wird von zwei Gremien geleitet: dem Forschungsdirektorium, das paritätisch von ZAAR- und Universitätsprofessoren besetzt ist, und dem Direktorium aus den ZAAR-Professoren. 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.

III. 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 Tätigkeit des ZAAR ist ausfinanziert.

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

B. 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 (dazu I – III). Ein Beirat berät den Vorstand in Fragen bezüglich der Verwirklichung des Stiftungszwecks (dazu IV). Die Kooperationsvereinbarung mit dem Freistaat Bayern und der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht ferner ein Forschungsdirektorium vor (dazu V).

I. Stiftungsvorstand

Der Vorstand der Stiftung 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 (dazu oben unter A).

Vorsitzender des Vorstands der Stiftung ist Professor Dr. Volker Rieble, Geschäftsführender Direktor des ZAAR. Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Stiftung ist Professor Dr. Abbo Junker, Direktor des ZAAR.

II. Stiftungsrat

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

Dem Stiftungsrat gehörten bzw. gehören an:

- Stephan Götzl (Vorsitzender bis 10. März 2006)
Vorstandsvorsitzender des Genossenschaftsverbandes Bayern, ehemals Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
- Bertram Brossardt (Vorsitzender ab 10. März 2006)
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
- Hans Paul Frey (stv. Vorsitzender)
Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.,

- Dr. Ulrich Brocker (Mitglied bis 27. Februar 2008)
Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall e.V.,
vormals Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
- Peer-Michael Dick (Mitglied seit 27. Februar 2008)
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Die konstituierende Sitzung des Stiftungsrates fand am 23. März 2004 statt.

III. Stiftungskuratorium

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

Dem Kuratorium gehören bzw. gehörten an:

- Randolph Rodenstock (Vorsitzender)
Präsident des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
- Klaus Hofer (stv. Vorsitzender bis 7. Juli 2008)
Vormals stv. Vorsitzender des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.,
- Willibrord Lampen (stv. Vorsitzender seit 7. Juli 2008)
Vorstandsmitglied des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.,
- Dr. Otmar Zwiebelhofer (Mitglied bis 31. Dezember 2006)
vormals Vorsitzender des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
- Dr. Jan Stefan Roell (Mitglied ab 1. Januar 2007)
Vorsitzender des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Das Stiftungskuratorium konstituierte sich am 23. September 2004.

IV. Stiftungsbeirat

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

Dem Beirat gehören 2008 an:

- Dirk W. Erhöfer
Landesausschuß der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie in Westfalen e.V.,
- Georg Feldmeier
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
- Wolfgang Goos
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.,
- Bernhard Kessel
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
- Dr. Ulrich Leitner
Daimler AG,
- Martin Naser
Siemens AG,
- Dr. Uwe Schirmer
Robert Bosch GmbH,
- Dr. Peter Umfug
Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V.,
- Hans Werner Zander
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Dem Beirat gehörten in den Jahren 2004 bis 2007 ferner an:

- Walter Huber
Siemens AG,
- Dr. Wolfgang Malchow
Robert Bosch GmbH,
- Dr. Johannes Neumann
Siemens AG,
- Dr. Ekkehard Spieler
Daimler AG

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 Di-

rektoren des ZAAR sowie bis zu vier hauptberuflich an der LMU tätige Professoren an, die die Lehrbefugnis im Arbeitsrecht besitzen.

Das Forschungsdirektorium besteht aus:

- Professor Dr. Volker Rieble und Professor Dr. Abbo Junker (als Mitglieder der wissenschaftlichen Leitung des ZAAR) sowie
- Professor Dr. Michael Coester (bis 30. September 2007) und Professor Dr. Martin Franzen (seit 1. Oktober 2006) (als Vertreter der hauptberuflich an der LMU tätigen Professoren, die über eine Lehrbefugnis im Arbeitsrecht verfügen).

C. Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)

I. Abteilung I – Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung



Die Abteilung I für „Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung“ wird von Professor Dr. Volker Rieble geleitet, der das ZAAR als Gründungsdirektor in der arbeitsrechtlichen Forschung und Ausbildung etabliert hat. Diese Abteilung untersucht das deutsche Arbeitsrecht in seiner ganzen Breite – stets auch mit Blick auf dessen wirtschaftliche und gesellschaftliche Hintergründe und Wirkungen.

Die Abteilung I begreift das Arbeitsrecht als lebendige Materie und hat sich zum Ziel gesetzt, praktisch wichtige Fragen in Forschung und Lehre aufzugreifen. Daher ist der fruchtbare Dialog mit der arbeitsrechtlichen Praxis Bestandteil ihrer Tätigkeit. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse und Anregungen fließen nicht nur in eigene Forschungsprojekte, sondern auch in die Lehrveranstaltungen ein, etwa in fächer- und universitätsübergreifende Seminare. Umgekehrt sollen aber auch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit für die Praxis nutzbar gemacht werden, weshalb das ZAAR Weiterbildungsveranstaltungen für Praktiker zu vielfältigen arbeitsrechtlichen Themen anbietet.

II. 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 vergleichendes (ausländisches) Arbeitsrecht. Diesen drei Sparten widmet sich auch die neugegründete Zeitschrift „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL)“, deren Schriftleitung bei der Abteilung II liegt. Aufgabe der zweiten Abteilung ist ferner der wissenschaftliche Austausch und die Ko-

operation mit ausländischen Universitäten und anderen Einrichtungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Zu den Aufgaben der Abteilung II gehört ferner die Erstattung von Gutachten zum ausländischen und internationalen Arbeitsrecht sowie das Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen für Praktiker.

III. Abteilung III – Sozialversicherungsrecht

Die letzte der drei geplanten ZAAR-Professuren wurde im November 2007 von der LMU mit einer Bewerbungsfrist zum 7. Januar 2008 als W 3-Stiftungsprofessur für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Lehrstuhl) in Verbindung mit der Position eines Direktors des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München ausgeschrieben. Zu den Aufgaben gehören laut Ausschreibung die Vertretung der Fächer Sozialrecht und Arbeitsrecht – mit dem Schwerpunkt der Wechselwirkung dieser Teilrechtsordnungen – sowie Bürgerliches Recht in ihrer ganzen Breite in Lehre und Forschung.

Nachdem die von der Berufungskommission in die engere Auswahl genommenen Bewerberinnen und Bewerber am 11. Februar 2008 die Bewerbungsvorträge gehalten hatten, haben – auf der Grundlage auswärtiger Gutachten – die Berufungskommission und der Fakultätsrat der Juristischen Fakultät – jeweils einstimmig – im April 2008 eine Berufungsliste beschlossen. Im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Berichts war das Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen.

D. Bibliothek

Die Bibliothek des ZAAR ist eine Präsenzbibliothek mit Medien zum Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrecht. Sie umfaßt zum 31. Oktober 2008 12.000 Bände, davon 4.190 gebundene Periodika, und hält 134 laufende Zeitschriften sowie 92 Loseblattsammlungen. An drei PC-Arbeitsplätzen ist die Recherche in den wichtigen juristischen Datenbanken über das Internet möglich.

In erster Linie dient die Bibliothek der wissenschaftlichen Arbeit am ZAAR. Sie bietet aber auch 21 Arbeitsplätze, die von Doktoranden sowie wochentags von 9 bis 17 Uhr von Studenten und anderen arbeitsrechtlich Interessierten genutzt werden können.

Die Bestände der Bibliothek sind im Online-Katalog der Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität (OPAC) verzeichnet und können dort unter dem Standortsigel 0321 (Zweigstelle ZAAR) recherchiert werden. Eine Liste des aktuellen Zeitschriftenbestandes sowie der Neuerwerbungen findet sich direkt auf der Homepage des ZAAR.

E. Internet

Auf der Homepage des ZAAR (www.zaar.uni-muenchen.de) 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, die direkt online bestellt werden können.

Studenten haben die Möglichkeit, sich über aktuelle Lehrveranstaltungen und deren Inhalte sowie über das Berufsfeld Arbeitsrecht zu informieren. Doktoranden und Teilnehmern von Weiterbildungsveranstaltungen steht ein geschützter Bereich zur Verfügung.

Darüber hinaus entsteht eine umfassende Dokumentation über die wesentliche Gesetzgebung, Rechtsprechung und wissenschaftliche Literatur des Arbeitsrechts.

§ 2 Personal

A. Wissenschaftliches Personal

- I. Abteilung I
- II. Abteilung II

B. Nichtwissenschaftliches Personal

- I. Kaufmännische Geschäftsführung
- II. Bibliothek
- III. Sekretariate
- IV. Buchhaltung
- V. EDV
- VI. Studentische Hilfskräfte

A. Wissenschaftliches Personal

Die Direktoren des ZAAR Professor Dr. Volker Rieble (Geschäftsführender Direktor, Abteilung I) und Professor Dr. Abbo Junker (stellvertretender Geschäftsführender Direktor, Abteilung II) werden von einem Stab wissenschaftlicher Mitarbeiter unterstützt.

I. Abteilung I

Habilitanden:

Aktuell:

- Dr. Sebastian Kolbe (Mitarbeiter seit März 2006, Habilitand seit Oktober 2008)

Ehemalige:

- PD Dr. Martin Gutzeit (Oktober 2003 bis September 2006)
Habilitation im Juli 2005
- PD Dr. Steffen Klumpp (Oktober 2003 bis März 2007)
Habilitation im Juli 2007

Angestellte Doktoranden:

- Ref. iur. Benjamin Hamberger (seit Februar 2007)
- Ref. iur. Christina Heinz (seit August 2008)
- Ass. iur. Bernd Wiebauer (seit Januar 2008)

Ehemalige Mitarbeiter:

- Ingmar Bonmann (Januar bis März 2005)
- Eva Birkenmaier (März bis Juli 2007)
- Anja Bitta (August 2004 bis Februar 2005)
- Dr. Peter Breschendorf (September 2005 bis August 2006)
- Dr. Max Foerster, LL.M. (April 2007 bis Juli 2008)
- Dr. Cornelia Gistel (Juli 2004 bis Oktober 2005)
- Michael Gutfried (April 2007 bis März 2008)
- Dominik Jochums (Oktober 2003 bis Dezember 2006)
- Ass. iur. Kathrin Kentner (April 2007 bis Dezember 2008)

- Dr. Ulf Klebeck (Mai 2005 bis Februar 2007)
- Sabine Leistner (Mai bis Juni 2005)
- Lorenz Leitmeier (Februar 2007 bis März 2008)
- Heiko Sander (Oktober 2003 bis April 2007)
- Dr. Asusa Schul (April 2005 bis Dezember 2007)
- Dr. Claudiana Triskatis (August 2005 bis April 2007)
- Marc Zedler (Januar 2005 bis Juni 2007)

II. Abteilung II

Angestellte Doktoranden:

- Ass. iur. Tina Luise Allenberg, Lic. en droit (seit März 2007)
- Ref. iur. Johannes Martin Fröhlich (seit Juni 2007)
- Ass. iur. Christina Mennemeyer (seit Juni 2008)
- Ass. iur. Manuela Rauch (seit Dezember 2007)

Doktorandin/Stipendiatin:

- Avvocato Nelly Vascello (seit Januar 2008)

Ehemalige Mitarbeiter:

- Dr. Peter Breschendorf (September 2006 bis August 2007)
- Ref. iur. Anna-Lena Klein (April 2007 bis September 2008)

B. Nichtwissenschaftliches Personal**I. Kaufmännische Geschäftsführung**

Die administrative Abteilung wurde zunächst von Herrn Rechtsanwalt Alexander Hennemann geführt. Nach dessen Rückkehr zum Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie im April 2006 ging die Leitung an Frau Dipl.-Kulturwirtin Heidemarie Sieg, vorher Assistentin der Geschäftsführung. Sie ist außerdem für das Veranstaltungsmanagement (§ 4) zuständig.

II. Bibliothek

Die Leitung der Bibliothek obliegt Frau Dipl.-Bibliothekarin (FH) Romy Eiselt. Sie wird unterstützt von Frau Dipl.-Bibliothekarin (FH) Ulla Schwarzelühr, Frau Katrin Wörner sowie von zwei Aufsichtskräften.

III. Sekretariate

Das gemeinsame Sekretariat von Abteilung I und der Geschäftsführung ist besetzt durch Frau Regina Neumair. Das Sekretariat der Abteilung II wird von Frau Cornelia Sebode geführt, zu deren Aufgabenbereich auch die Redaktion der ZAAR Veröffentlichungen (§ 3 B) und der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (§ 3 C) gehört.

IV. Buchhaltung

Die Buchhaltung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht besorgt Frau Carolin Hilgenfeld.

V. EDV

Der EDV-Bereich wird von Herrn Andreas Blume geleitet. Ihm stehen zwei studentische Hilfskräfte zur Seite.

VI. Studentische Hilfskräfte

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit sind insgesamt rund 20 studentische Hilfskräfte am ZAAR angestellt.

§ 3 Forschung

- A. Forschungsprojekte
- B. Publikationen des ZAAR Verlages
 - I. ZAAR Schriftenreihe
 - II. ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht
 - III. Weitere Publikationen des ZAAR Verlages
- C. Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)
- D. Veröffentlichungen von ZAAR-Direktoren und Mitarbeitern
 - I. Monographien und Kommentierungen
 - II. Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken
 - III. Anmerkungen und Kurzbeiträge (Kommentare)
- E. Herausgeberschaften von ZAAR-Direktoren

A. Forschungsprojekte

Die Abteilung I untersucht (seit 1. Januar 2004) das deutsche Arbeitsrecht in seiner ganzen Breite, und zwar auch im Hinblick auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Hintergründe und Wirkungen. Da die Forschungsprojekte stets einen Bezug zur Praxis der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts haben, ist der Dialog mit der arbeitsrechtlichen Praxis Bestandteil der wissenschaftlichen Tätigkeit. In gegenständlicher Hinsicht liegt ein Schwerpunkt auf dem kollektiven Arbeitsrecht, d.h. auf den Rechtsfragen des Tarifvertrags- und des Arbeitskampfrechts einerseits sowie der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung andererseits.

Die Abteilung II untersucht (seit 1. September 2006) insbesondere das europäische, das internationale sowie das ausländische und vergleichende Arbeitsrecht. Dabei wird nicht nur mit rechtsdogmatischen und rechtsvergleichenden Methoden das geltende Recht behandelt, sondern es werden – ebenso wie in der Abteilung I – auch rechtspolitische Fragestellungen erforscht, beispielsweise in dem Projekt „Für ein moderneres Arbeitsrecht“. Unterabteilungen befassen sich in Projekten insbesondere mit dem französischen, dem spanischen, dem italienischen und dem skandinavischen (Dänemark, Norwegen, Schweden) Arbeitsrecht sowie mit dem Recht der USA.

Die Ergebnisse der bisherigen Forschungsprojekte sind im Einzelnen unter § 3 D (Veröffentlichungen von ZAAR-Direktoren und Mitarbeitern) aufgeführt. Über künftige Projekte unterrichtet § 7 (Ausblick).

Die Ertragnisse der Forschung sind in die bisher fünf ZAAR-Kongresse (§ 4 A) und die bisher fünf Tagungen „Ludwigsburger Rechtsgespräche“ (§ 4 B) eingeflossen, von denen ihrerseits wichtige Impulse für die wissenschaftliche Arbeit des ZAAR ausgehen. Auch durch die Beteiligung als Referenten an der Vortragsreihe des ZAAR (§ 4 C) sowie durch zahlreiche auswärtige Vorträge nehmen die Direktoren des ZAAR am wissenschaftlichen Dialog teil.

B. Publikationen des ZAAR Verlages

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. Im ZAAR Verlag werden die ZAAR Schriftenreihe sowie die ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht veröffentlicht. Der ZAAR Verlag vertreibt seine Schriften selbständig.

I. ZAAR Schriftenreihe

In der ZAAR Schriftenreihe (ISSN 1863-0847) werden Tagungsberichte, überdurchschnittliche Dissertationen sowie Habilitationen veröffentlicht. Bisher sind folgende Bände erschienen:

Volker Rieble (Hg.), Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 1. ZAAR-Kongreß (ZAAR Schriftenreihe Band 1), München 2004 (ISBN 3-9809380-1-8)

Volker Rieble (Hg.), Zukunft des Arbeitskampfes, 1. Ludwigsburger Rechtsgespräch (ZAAR Schriftenreihe Band 2), München 2005 (ISBN 3-9809380-2-6)

Volker Rieble (Hg.), Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit, 2. ZAAR-Kongreß (ZAAR Schriftenreihe Band 3), München 2005 (ISBN 3-9809380-3-4)

Robert Lubitz, Sicherung und Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung, Diss. München 2005 (ZAAR Schriftenreihe Band 4), München 2005 (ISBN 3-9809380-4-2)

Volker Rieble (Hg.), Transparenz und Reform im Arbeitsrecht, 2. Ludwigsburger Rechtsgespräch (ZAAR Schriftenreihe Band 5), München 2006 (ISBN 3-9809380-5-0)

Volker Rieble (Hg.), Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa – Wie reagieren nationale Rechtsordnungen?, 3. ZAAR-Kongreß (ZAAR Schriftenreihe Band 6), München 2006 (ISBN 3-9809380-7-7)

Till Bocker, Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance, Diss. München 2006 (ZAAR Schriftenreihe Band 7), München 2006 (ISBN 3-9809380-8-5)

Volker Rieble/Abbo Junker (Hg.), Folgenabschätzung im Arbeitsrecht, Tagung am Bundesarbeitsgericht 27.9. 2006 (ZAAR Schriftenreihe Band 8), München 2007 (ISBN 978-3-9809380-9-9)

Volker Rieble/Abbo Junker (Hg.), Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts, 3. Ludwigsburger Rechtsgespräch (ZAAR Schriftenreihe Band 9), München 2007 (ISBN 978-3-939671-00-8)

Volker Rieble/Abbo Junker (Hg.), Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung, 4. ZAAR-Kongreß (ZAAR Schriftenreihe Band 10), München 2008 (ISBN 978-3-939671-02-2)

Volker Rieble/Abbo Junker (Hg.), Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin das treibt europäische Arbeitsrecht, 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch (ZAAR Schriftenreihe Band 11), München 2008 (ISBN 978-3-939671-03-9)

Volker Rieble/Abbo Junker (Hg.), Vereinbarte Mitbestimmung in der SE, 5. ZAAR-Kongreß (ZAAR Schriftenreihe Band 12), München 2008 (ISBN 978-3-939671-04-6)

II. ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht

In der Reihe „ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht“ (ISSN 1863-0871) werden aktuelle Forschungsergebnisse veröffentlicht. Folgende Bände sind erschienen:

Volker Rieble/Steffen Klumpp/Cornelia Gistel, Rechtsmißbrauch in der Betriebsverfassung (ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht Band 1), München 2007 (ISBN 3-9809380-6-9)

Abbo Junker, Arbeitnehmereinsatz im Ausland – Anzuwendendes Recht und Internationale Zuständigkeit (ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht Band 2), München 2007 (ISBN 978-3-939671-01-5)

III. Weitere Publikationen des ZAAR Verlages

Volker Rieble (Hg.), Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, Festakt zur Errichtung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht am 4. September 2003 an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, München 2004 (ISBN 3-9809380-0-X)

C. 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 1. Januar 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 jeweils 140 bis 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 beiden Direktoren des ZAAR die Professoren Martin Franzen (München), Sebastian Krebber (Freiburg), Monika Schlachter (Trier) und Robert Rebhahn (Wien).

Mit dem Erscheinen von Heft 4/2008 am 15. September 2008 wurde der 1. Jahrgang mit insgesamt 592 Seiten abgeschlossen. Der 1. Jahrgang umfasst 16 Aufsätze zum europäischen, internationalen, ausländischen und vergleichenden Arbeitsrecht, 13 Besprechungsaufsätze zu Urteilen des Europäischen Gerichtshofs sowie zu Entscheidungen englischer, französischer und österreichischer Gerichte, sieben Länderberichte von Autoren aus den jeweiligen Ländern (unter anderem Italien, Spanien, Rumänien, Tschechien und Großbritannien), sieben Tagungsberichte und 15 Buchbesprechungen. Unter den insgesamt 56 Autorinnen und Autoren des Jahrgangs 2008 sind 29 Universitätsprofessorinnen und -professoren aus dem In- und Ausland, Nachwuchswissenschaftler, Richter, Rechtsanwälte und Mitarbeiter der Europäischen Kommission (m/w).

D. Veröffentlichungen von ZAAR-Direktoren und Mitarbeitern**I. Monographien und Kommentierungen**

Professor Dr. Abbo Junker

- Grundkurs Arbeitsrecht, 5. Aufl. (2006)
- Kommentierung der Art. 38-42 EGBGB (Außervertragliche Schuldverhältnisse), in: Münchener Kommentar zum BGB, Bd. 10, 4. Aufl. (2006), S. 2326-2520
- Grundkurs Arbeitsrecht, 6. Aufl. (2007)
- Vertragsgestaltung, 2. Aufl. (2007) [mit Kamanabrou]
- Arbeitnehmereinsatz im Ausland – Anzuwendendes Recht und Internationale Zuständigkeit, 2007
- Grundkurs Arbeitsrecht, 7. Aufl. (2008)
- Electronic Discovery gegen deutsche Unternehmen – Rechtliche Grenzen und Abwehrstrategien, 2008

Professor Dr. Volker Rieble

- Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 2. Aufl. (2004) [mit Löwisch]
- Kommentierung der §§ 315-319 BGB, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, 14. Bearbeitung (2004)
- Kommentierung der §§ 336-345 BGB, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, 14. Bearbeitung (2004)
- Entgeltumwandlung, 2. Aufl. (2005), Abschnitt A Grundlagen, S. 1-151 [mit Hanau/Arteaga/Veit]
- Kommentierung der §§ 397, 414-418, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2005
- Rechtsmißbrauch in der Betriebsverfassung, 2006 [mit Klumpp und Gistel]
- Kommentierung der §§ 74-132 BetrVG, in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 2008, S. 668-782

Prof. Dr. Martin Gutzeit/Dr. Ulf Klebeck

- Kommentierung der §§ 1589 bis 1600e BGB, in: Dauner-Lieb/Heidel/Ring (Hg.), *AnwaltKommentar BGB*, Bd. 4: Familienrecht, 2005, S. 1055-1108

Nelly Vascello

- Sub art. 3, Dimensione dell'impresa e diritti d'informazione e consultazione, in F. LUNARDON (a cura di), *Informazione consultazione e partecipazione dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n.25, IPSOA*, 2008 [mit Bollani]

II. Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

Professor Dr. Abbo Junker

- Der sog. „räumliche Geltungsbereich“ des Kündigungsschutzgesetzes, in: *Festschrift Konzen*, 2006, S. 367-380
- Mitbestimmung im europäischen Vergleich, in: *Stiftung Gesellschaft für Rechtspolitik* (Hg.), *Bitburger Gespräche, Jahrbuch 2006/I*, 2006, S. 71-81
- Europäisches Arbeitsrecht 2004/2005, *RIW* 2006, 1-13 [mit Aldea]
- Die unmögliche Änderungskündigung – zugleich Besprechung von BAG, Urteil vom 12.1. 2006 – 2 AZR 126/05 („Equal Pay“-Grundsatz), *SAE* 2006, 219-221
- Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung, *RIW* 2006, 401-408
- Der EuGH zum Arbeitsrecht: Betriebsübergang, Gleichbehandlung und Bestandsschutz, *EuZW* 2006, 524-528
- Die Zukunft des europäischen Arbeitsrechts – Zur sozialpolitischen Agenda 2006-2010, *RIW* 2006, 721-728
- Über den Weg zu angemessenen Arbeitsbedingungen – Einführung, *NZA Beilage* 3/2006, 147-152
- Grund und Grenzen der Arbeitsrechtsvergleichung, in: *Festschrift Canaris*, Bd. II, 2007, S. 705-719
- Arbeitsverträge, in: *Ferrari/Leible* (Hg.), *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa – Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, 2007, S. 111-127

-
- Europäisches Arbeitsrecht 2005/2006, RIW 2007, 1-10 [mit Aldea]
 - Augenmaß im europäischen Arbeitsrecht – Die Urteile Adeneler und Navas, EuZW 2007, 13-17 [mit Aldea]
 - Standortverlagerung und Niederlassungsfreiheit – Das Rosella-Verfahren vor dem EuGH, EWS 2007, 49-55
 - Die Tarifzuständigkeit als Wirksamkeitserfordernis des Tarifvertrages (Rezensionsabhandlung), ZfA 38 (2007), 229-245
 - „Lohndumping“ und Internationales Privatrecht, IPRax 2007, 469-473
 - Europäisches Arbeitsrecht 2006/2007, RIW 2007, 881-891 [mit Zöltsch]
 - AGB-Kontrolle von Arbeitsvertragsklauseln in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, BB 2007, 1274-1281
 - Die Rom II-Verordnung: Neues Internationales Deliktsrecht auf europäischer Grundlage, NJW 2007, 3675-3682
 - Arbeitsrecht zwischen Europäisierung und Amerikanisierung, in: Festschrift Otto, 2008, S. 157-171
 - Der Kündigungsschutz leitender Angestellter in rechtsvergleichender Perspektive, in: Festschrift Birk, 2008, S. 265-281
 - Ausländisches Arbeitsrecht: Strategie und Praxis der Informationsgewinnung, in: Festschrift Adomeit, 2008, S. 319-330
 - Internationalprivat- und -prozessrechtliche Fragen von Rumpfarbeitsverhältnissen, in: Festschrift Kropholler, 2008, S. 481-497
 - Betriebsverfassung im Europäischen Vergleich, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.), Perspektiven der Mitbestimmung in Deutschland, 2008, S. 23-34
 - Grünbuch Arbeitsrecht – Entwicklungslinien und Perspektiven, in: Rieble/Junker (Hg.), Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht, 2008, S. 13-26
 - Keine Errichtung eines Konzernbetriebsrats, wenn die Konzernspitze ihren Sitz im Ausland hat: Grundsatz und Ausnahme, SAE 2008, 41-45
 - Das Internationale Privatrecht der Straßenverkehrsunfälle nach der Rom II-Verordnung, JZ 2008, 169-178
 - Grundfreiheiten und „kollektive Maßnahmen“ – Die Urteile des EuGH in Sachen Viking Line und Laval, SAE 2008, 209-217

- Verkürzung von Arbeitnehmeransprüchen im Transportgewerbe durch zwischengeschaltete Limited Companies, EuZA 1 (2008), 540-547
- Das Internationale Privat- und Verfahrensrecht der Nichtdiskriminierung im Arbeitsverhältnis, NZA Beilage 2/2008, S. 59-67

Professor Dr. Volker Rieble

- Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen, JZ 2004, 817-827 [mit Klumpp]
- Tarifvertrag und Beschäftigung, ZfA 2004, 1-65
- Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB – die ungeregelte Rechtsfolge, NZA 2004, 1-9
- Verjährung „verhaltener“ Ansprüche – Am Beispiel der Vertragsstrafe, NJW 2004, 2270-2273
- Qualifizierungstarifverträge, in: Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 831-858
- Der CGM-Beschluß des ArbG Stuttgart, BB 2004, 885-892
- Öffnungsklausel und Tarifverantwortung, ZfA 2004, 405-429
- Interessenausgleich über Auslandsinvestitionen, NZA 2004, 1029-1032
- Die Arbeitgeberfrage nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft, in: Gedächtnisschrift für Meinhard Heinze, 2004, S. 687-707
- Betriebsratszugriff auf Zielvereinbarungsinhalte?, BB 2004, 2462-2467 [mit Gistel]
- Mitbestimmung zwischen Legitimationslast und Modernisierungsdruck, in: Rieble (Hg.), Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 2004, S. 9-40
- Übergangsmandat bei Betriebsverschmelzung: Streit zwischen Betriebsräten und Durchsetzung, ZIP 2004, S. 693-701 [mit Gutzeit]
- Kollektiver Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB, NZA 2005, S. 1-8
- Delegation an den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, RdA 2005, S. 26-31
- Konzernpersonaldienstleister und Gemeinschaftsbetrieb, NZA 2005, 242-247 [mit Gistel]
- Ideenmanagement und betriebliche Mitbestimmung, DB 2005, 1382-1387 [mit Gistel]

-
- Staatshilfe für Gewerkschaften, ZfA 2005, 245-271
 - Arbeitsniederlegung zur Standorterhaltung, RdA 2005, 200-212
 - Konzerntarifvertrag, Teil 1, Konzern 2005, 475-484
 - Konzerntarifvertrag, Teil 2, Konzern 2005, 549-561
 - Kollektiver Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB, NZA 2005, 1-8
 - Arbeitskampf und Verbandsrecht, AR-Blattei SD 170.6, S. 1-18 [mit Bitterberg]
 - Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung, in: Rieble (Hg.), Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit, 2005, S. 9-36
 - Arbeitsniederlegung zur Standorterhaltung, RdA 2005, 200-212
 - Modernisierung des Arbeitskampfrechts zu einem Tarifverhandlungsrecht, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2005, 218-229
 - § 613a Abs. 5 BGB: Informationspflicht und Verstoß, in: Bauer/Beckmann/Lunk/Meier/Schipp/Schütte (Hg.) Festschrift Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein, 2006, S. 687-719
 - Vorläufiger Rechtsschutz im Betriebsratswahlverfahren, NZA 2006, 233-240 [mit Triskatis]
 - Tarifierfassung in der Unternehmenskrise, in: Heinrich (Hg.), Rationalisierung und Sanierung als Wege in die Zukunft, 2006, S. 129-144
 - Tarifwechsel ins Handwerk, BB 2006, 885-891 [mit Klebeck]
 - Tarifvertragliche Meistbegünstigung, RdA 2006, 65-77 [mit Klebeck]
 - Gesetzlicher Mindestlohn? ZIP 2006, 829-837 [mit Klebeck]
 - Tarifliche Bestimmung des Versorgungsträgers für die Entgeltumwandlung, BetrAV 2006, 240-246
 - Transparenz im Arbeitsrecht, in: Emptner/Frick (Hg. Bertelsmannstiftung), System Arbeitsmarkt, 2006, S. 17-59 [mit Klumpp und Gistel]
 - Gewerkschaftswettbewerb und Tariffähigkeit (Besprechung BAG vom 14.12.2004 – 1 ABR 51/03), SAE 2006, 89-94
 - Offene Entgeltstrukturtarifverträge (und übertarifliches Entgelt), in: Festschrift Konzen, 2006, S. 809-830
 - Strafrechtliche Risiken der Betriebsratsarbeit, NZA 2006, 758-769 [mit Klebeck]

-
- Unternehmensmitbestimmung vor dem Hintergrund europarechtlicher Entwicklungen, Begleitaufsatz zur arbeitsrechtlichen Abteilung des 66. DJT 2006, NJW 2006, 2214-2217
 - Schutz vor paritätischer Mitbestimmung, BB 2006, 2018-2023
 - Altersdiskriminierung durch Tarifvertrag, ZfA 2006, 273-303 [mit Zedler]
 - Tarifaufonomie und Unternehmensmitbestimmung, in: Stiftung Gesellschaft für Rechtspolitik (Hg.), Bitburger Gespräche – Jahrbuch 2006/I, S. 41-59
 - Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Betriebsvereinbarungen, RdA 2006, 339-349 [mit Schul]
 - Folgenabschätzung im Arbeitsrecht, in: Rieble/Junker (Hg.), Folgenabschätzung im Arbeitsrecht, 2007, S. 53-74
 - Das insolvenzarbeitsrechtliche Beschlußverfahren des § 126 InsO, NZA 2007, 1393-1399
 - Insolvenzbedingter Forderungsverzicht und arbeitsrechtliche Erlaßverbote, ZIP 2007, 1389-1397
 - Familienschutzdimension im Arbeitsrecht – ein Verteilungsproblem, in: Rieble/Junker (Hg.), Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts, 2007, S. 9-34
 - Für ein Arbeitskampfgesetz, Deutsche Richterzeitung 2007, 340
 - Urabstimmung als Streikvoraussetzung, in: Festschrift Canaris, Bd. I, 2007, S. 1439-1453
 - Betriebsteil (§ 4 I BetrVG), in: Festschrift Richardi, 2007, S. 693-709 [mit Klebeck]
 - Sprache und Sprachrisiko im Arbeitsrecht, in: Festschrift Löwisch, 2007, S. 229-247
 - Doppelverbeitragung der Entgeltumwandlung, BetrAV 2007, 5-8
 - Tariftreue vor dem BVerfG, NZA 2007, 1-4
 - SE-Mitbestimmungsvereinbarung: Verfahren, Fehlerquellen und Rechtsschutz, in: Rieble/Junker (Hg.), Vereinbarte Mitbestimmung in der SE, 2008, S. 73-115
 - Vom sozialen Dialog zum europäischen Kollektivvertrag? EuZA 1 (2008), 453-481 [mit Kolbe]

- Alternde Arbeitswelt – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer? Begleitaufsatz zur arbeitsrechtlichen Abteilung des 67. DJT 2008, JZ 2008, 811-818
- Flash-Mob – ein neues Kampfmittel? NZA 2008, 796-799
- Gewerkschaftsbestechung, CCZ 2008, 121-130
- Das neue Arbeitskampfrecht des BAG, BB 2008, 1506-1515
- Lager- und Ordnungsdenken im Arbeitsrecht, Festschrift Adomeit, 2008, S. 619-629
- Tarifkoordinierung in Spitzenverbänden, Festschrift Otto, 2008, S. 471-500
- Spezifikationskauf und BGB-Schuldrecht, JZ 2008, 593-602 [mit Gutfried]
- Landesgesetze über tarifliche Arbeitsbedingungen? ZTR 2008, 237-245 [mit Leitmeier]
- Entgeltbestimmung nach § 315 BGB in tariflichen Entgeltbändern, Festschrift Birk, 2008, S. 755-770
- Führungsrolle des Betriebsrats und Corporate Governance, in: Rieble/Junker (Hg.), Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung, 2008, S. 10-35
- Reformbedarf in der betrieblichen Mitbestimmung, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.), Perspektiven der Mitbestimmung in Deutschland, 2008, S. 127-140
- Überregulierung der Berufsbildung, in: Hoppe/Schack (Hg.), Rohstoff Bildung: Lebenslang Lernen!, 2008, S. 83-105 [mit Hamberger]
- Die Betriebsratsvergütung, NZA 2008, 276-280

Tina Luise Allenberg/Martin Fröhlich

- Referendarexamensklausur Schwerpunktbereich Arbeitsrecht: Völlig krank? – Münchener Vertretungsskarsell, Jura 2008, 708-713

Prof. Dr. Martin Gutzeit

- Zuweisung des Arbeitskampsrisikos zwischen Rechtsdogmatik und Rechtspolitik, in: Rieble (Hg.), Zukunft des Arbeitskampfes, 2005, S. 117-140

PD Dr. Steffen Klumpp

- Diskontinuität und ihre Folgen für das Antidiskriminierungsrecht, NZA 2005, 848
- Urlaub I – Allgemeines, AR-Blattei SD 1640.1, S. 1-105

Manuela Rauch

- Die Entwicklung des englischen Antidiskriminierungsrechts im Jahr 2007, EuZA 2008, 501-514

Nelly Vascello

- La Corte di giustizia sul bilanciamento tra azione sindacale e libertà di prestazione dei servizi, Newsletter della Commissione di garanzia 2008, 1-2

III. Anmerkungen und Kurzbeiträge (Kommentare)

Professor Dr. Abbo Junker

- Editorial: Streiks gegen Standortverlagerung versus europäische Niederlassungsfreiheit – Der EuGH ist am Zug, RIW 2006, Heft 5, S. I („Die erste Seite“)
- Editorial: Alitalia, AEG und die „Rabatztheorie“ der deutschen Betriebsverfassung, BB 2006, Heft 14, S. I („Die erste Seite“)
- Editorial: Maßnahmen gegen Betriebsverlagerung versus europäische Grundfreiheiten, SAE 2006, Heft 4, S. III
- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 6.4. 2006 – 8 AZR 222/04: Betriebsübergang bei Auftragsnachfolge („Magdeburger Volksstimme“), EWiR § 613a BGB 8/2006, S. 617
- Buchbesprechung: Hansjörg Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, NJW 2007, 40
- Buchbesprechung: Hopt/Wiedemann (Hg.), Aktiengesetz, Großkommentar, Lieferungen 19 und 26, JR 2007, 305-306
- Tagungsbericht: XVIII. Weltkongress der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, Paris, 5. bis 8. September 2006, RdA 2007, 61-63

- Editorial: Deregulierung jetzt – Das Grünbuch der Kommission zum Arbeitsrecht, RIW 2007, Heft 2, S. I („Die erste Seite“)
- Editorial: Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes – Pro und Contra, SAE 2007, Heft 2, S. III
- Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 15.2. 2007 – Rs. C-270/05: Massenentlassung, Betriebsbegriff und Konsultation der Arbeitnehmer, EWiR Art. 1 RL 98/59/EG 1/2007, 317-318 [mit Allenberg]
- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 19.6. 2007 – 1 AZR 396/06: Rechtmäßigkeit eines Unterstützungstreiks, JZ 2008, 102-104
- Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 18.12. 2007 – Rs. C-341-05: Gewerkschaftliche Maßnahmen und Dienstleistungsfreiheit („Laval“), EWiR Art. 49 EG 1/2008, 175 [mit Zöltsch]
- Tagungsbericht: IX. Europäischer Kongress der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit vom 16. bis 19. September 2008 in Freiburg, NZA 2008, 1228-1229

Professor Dr. Volker Rieble

- Anmerkung zu BAG vom 18.2. 2003 – 1 AZR 142/02, EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 135
- Anmerkung zu BAG vom 26.10. 2004 – 1 AZR 493/03, BAG-Report 2005, 122
- Anmerkung zu BAG vom 20.7. 2004 – 9 AZR 343/03, SAE 2005, 194-197 [mit Bonmann]
- Editorial: Antidiskriminierung und Familien, BB 2006, Heft 30, S. I („Die erste Seite“)
- Anmerkung zu BGH vom 7.12. 2006 – III ZR 82/06, LMK 2007, 213195
- Buchbesprechung: Jacobs/Krause/Oetker, Tarifvertragsrecht, NZA 2007, 791
- Gemeinsame Buchbesprechung: Preis, Der Arbeitsvertrag, 2. Aufl. und Hümmerich, Gestaltung von Arbeitsverträgen, ZIP 2007, 1483-1484
- Braucht das Streikrecht Grenzen?, DIE ZEIT vom 22.11. 2007, S. 30
- Grenzen des Arbeitskampfs, Frankfurter Rundschau Nr. 255 vom 2.11. 2007, S. 3
- Editorial: Mindestlohn – wo bleibst Du?, SAE 2007, Heft 3, S. III

- Glückwunsch für Manfred Löwisch zum 70. Geburtstag, JZ 2007, 295-296
- Gemeinsame Anmerkung zu BAG vom 21.4. 2005 – 2 AZR 132 und 244/04 und vom 21.9. 2006 – 2 AZR 607/05, SAE 2008, 241-250 [mit Kolbe]
- Anmerkung zu BAG vom 19.9. 2006 – 1 ABR 53/05, RdA 2008, 35-38
- Anmerkung zu BAG vom 6.12. 2006 – 4 AZR 798/05, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Sozialplan, Bl. 6-9
- Anmerkung zu LG Braunschweig vom 2.2. 2007 – 6 KLS 48/06, „Hartz“, CCZ 2008, 34-37
- Buchbesprechung: Brüssow/Petri, Arbeitsstrafrecht, NJW 2008, 1285-1286

Tina Luise Allenberg

- Buchbesprechung: Bardenhewer, Der Firmentarifvertrag in Europa – Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, EuZA 1 (2008), 136-139
- Tagungsbericht: 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch: Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht?, EuZA 1 (2008), 284-288

Martin Fröhlich

- Buchbesprechung: Martin Klaus Römermann, Kündigung und Kündigungsschutz im Franquismus, EuZA 1 (2008), 450-452

Dr. Ulf Klebeck

- Anmerkung zu BAG vom 15.10. 2003 – 4 AZR 573/02, AP Nr. 41 zu § 4 TVG Nachwirkung

PD Dr. Steffen Klumpp

- Kurzanmerkung zu BGH vom 11.11. 2003 – VI ZR 13/03, EWiR 2004, 989
- Anmerkung zu BAG vom 3.12. 2002 – 9 AZR 481/01, EzA § 81 SGB IX Nr. 1

Manuela Rauch

- Tagungsbericht: Vereinbarte Mitbestimmung in der SE – 5. ZAAR-Kongress am 9.5. 2008 in München, EuZA 1 (2008), 568-570

Nelly Vascello

- La Cassazione sulla cumulabilità tra sussidio per lavori socialmente utili e reddito da attività lavorativa part-time nella disciplina anteriore al d.lgs. n. 468 del 1997, nota a Cass. 19 aprile 2007, n. 9344, Argomenti di diritto del lavoro, 2008, 284-289.
- Employment at will nello Stato di New York e contrarietà all'ordine pubblico, nota a Cass. 9 maggio 2007 n. 10549, Diritto delle Relazioni Industriali, 2008, 139-145.
- Libertà di stabilimento e limiti all'autotutela collettiva di rango comunitario, nota a Corte di Giustizia 11 dicembre 2007, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finish Seamen's Union v. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, Diritto delle Relazioni Industriali, 2008, 589-597.

E. Herausgeberschaften von ZAAR-Direktoren

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 [gemeinsam mit Prof. Dres. Franzen, Henssler und Schüren]
- Neue Schriften zum Zivilrecht (Nomos Verlag), seit 2005 [gemeinsam mit Prof. Dres. Bayer, Berger, Bork, Dauner-Lieb, Drexl und Looschelders]
- ZAAR Schriftenreihe, seit 2006
- ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht, seit 2006
- Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), seit 2007
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL): Schriftleitung, seit 2008

Professor Dr. Volker Rieble

- 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, Festschrift zum 50-jährigen Bestehen des BAG, 2004 [gemeinsam mit Oetker und Preis]
- Praxishandbuch Arbeitsrecht (Loseblatt), seit 1996
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), seit 2004
- ZAAR Schriftenreihe, seit 2004
- ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht, seit 2006
- Festschrift für Manfred Löwisch (2007)
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL), seit 2008
- Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), Mitherausgeber seit 2008

§ 4 Veranstaltungen

A. ZAAR-Kongresse

- I. Erster ZAAR-Kongreß 2004
- II. Zweiter ZAAR-Kongreß 2005
- III. Dritter ZAAR-Kongreß 2006
- IV. Viertes ZAAR-Kongreß 2007
- V. Fünfter ZAAR-Kongreß 2008

B. Ludwigsburger Rechtsgespräche

- I. Erstes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2004
- II. Zweites Ludwigsburger Rechtsgespräch 2005
- III. Drittes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2006
- IV. Viertes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2007
- V. Fünftes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2008

C. Vortragsreihe des ZAAR

- I. Vorträge im Jahr 2004
- II. Vorträge im Jahr 2005
- III. Vorträge im Jahr 2006
- IV. Vorträge im Jahr 2007
- V. Vorträge im Jahr 2008

D. Gemeinsame Tagung mit dem BAG (27. September 2006)

E. Bayerische Arbeitsrechtstage

- I. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2005
- II. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2006
- III. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2007
- IV. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2008

A. ZAAR-Kongresse

Das ZAAR veranstaltet jährlich zwei Forschungskongresse, im Frühjahr den ZAAR-Kongreß in München und im Herbst das Ludwigsburger Rechtsgespräch in Ludwigsburg.

I. Erster ZAAR-Kongreß 2004

Im Max-Josef-Saal der Münchner Residenz begrüßte der Direktor des ZAAR Professor Dr. Volker Rieble am 23. Juni 2004 zum 1. ZAAR-Kongreß „Zukunft der Unternehmensmitbestimmung“.



Das Eröffnungsreferat von **Professor Dr. Volker Rieble** befaßte sich mit dem Thema **„Mitbestimmung zwischen Legitimationslast und Modernisierungsdruck“**. Vor dem Hintergrund des Partizipationsprinzips, das Zweck und Rechtfertigung der Mitbestimmung sei, stellte dieser die Mitbestimmungsfrage neu und zeigte Wege für eine zukunftsorientierte Umgestaltung der Mitbestimmung auf. Hierzu zählten eine Überführung der Unternehmensmitbestimmung in die betriebliche Mitbestimmung, die Aufgabe des Territorialitätsprinzips und der Rechtsformabhängigkeit sowie Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Unternehmensmitbestimmung durch Vereinbarungslösungen.



Einen anderen Ansatz, sich der Frage nach der Zukunftsfähigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu nähern, schlug **Professor Dr. Robert Rebhahn** mit seinem Vortrag **„Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – ein Sonderweg im Rechtsvergleich“** ein, in dem er 23 EU-Staaten hinsichtlich ihrer Mitbestimmungssysteme einem Vergleich unterzog.

Dieser ergab, daß hinsichtlich des Ob und Wie der Mitbestimmung nicht am gegenwärtigen Mitbestimmungsrecht festgehalten werden müsse, weil die Beispiele anderer Länder zeigten, daß andere Wege wie Drittelbeteiligung oder Vereinbarungsmodelle möglich sind. Abschließende Aussagen

über ein für Deutschland „besseres“ System seien aber wegen nicht vorhandener empirischer Vergleichs- oder Modellstudien nicht möglich.



Hieran anschließend nahm **Professor Dr. Gregor Thüsing** in seinem Vortrag **„Deutsche Unternehmensmitbestimmung – Restriktionen und Gestaltungsmöglichkeiten aus europarechtlicher Sicht“** die Entscheidungstrias des EuGH (Centros, Überseering, Inspire Art) zum Anlaß, die Frage nach der Anwendbarkeit des Mitbestimmungsgesetzes auf Scheinauslandsgesellschaften und die Möglichkeiten einer Flucht aus der Mitbestimmung bzw.

deren Verhinderung zu erörtern. Als Lösungsmodelle erwog er eine modifizierte Anwendung des Mitbestimmungsrechts auf ausländische Gesellschaften ohne ausreichende Mitbestimmungsstandards, eine Orientierung an den Verhandlungslösungen bei der SE sowie eine Anpassung an die Drittelbeteiligung bis hin zur Einführung eines grenzüberschreitenden Wahlrechts.



Die Frage nach dem Reformbedarf der Mitbestimmung aus Unternehmenssicht schilderte **Heinz-Joachim Neubürger** mit dem Vortrag **„Modernisierungsbedarf der Mitbestimmung – Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des Standortes Deutschland“** und ordnete diese in den Gesamtkontext der Reformdebatte in Deutschland – AGENDA 2010 und

HARTZ – ein. Dabei stellte er die Argumente für eine Reform der Mitbestimmung sowie mögliche Wege einer Reform im Interesse einer Effektivierung der Aufsichtsratsstätigkeit dar, zu denen die Verkleinerung des Gremiums und ein Abrücken von der Parität hin zu einer Drittelbeteiligung gehörten. Als Ziel der Reformen hob er die Steigerung der Attraktivität Deutschlands als Standort im Vergleich zum Ausland hervor, um einer Abwanderung vorzubeugen.



Die Veranstaltung schloß mit dem Vortrag **„Mitbestimmung und Reformbedarf aus gewerkschaftlicher Sicht“** von **Hubertus Schmoldt**, der die Vorteile der Mitbestimmung für die Unternehmen hervorhob. Aber auch er sah das Erfordernis einer Weiterentwicklung des Mitbestimmungssystems. Mitunter forderte er eine stärkere Professionalisie-

rung der Aufsichtsratsarbeit mit angemessener Vergütung, eine Begrenzung der Aufsichtsratsmandate und eine stärkere Europäisierung, wobei als positiv zu bewertender Beginn der europäisierten Mitbestimmung die Europäischen Betriebsräte angeführt wurden. Auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung forderte Schmoldt die Möglichkeit grenzüberschreitender Wahlen.

Jedem der Vorträge folgte eine Diskussion, bei der die breite Übereinstimmung hinsichtlich des grundsätzlichen Reformbedürfnisses der Unternehmensmitbestimmung hervorgehoben wurde. Neben Fragen der Rechtfertigung der Mitbestimmung durch Partizipation sowie einer möglichen Aufgabe des Territorialitätsprinzips stand die Durchführbarkeit einer Modernisierung über Vereinbarungslösungen im Mittelpunkt. Insbesondere interessierten die in anderen europäischen Ländern vorgesehenen Modelle, die Auswahl der Vereinbarungspartner und deren Durchsetzungsmöglichkeiten sowie die bei Nichteinigung nötigen Konflikt-schlichtungsmodelle. Die Teilnehmer gingen auch auf die Aussichten einer europaweiten Vereinheitlichung der Mitbestimmung ein, wobei die Redebeiträge insbesondere auf den Zusammenhang zwischen umfassender Organbeteiligung und Streikbereitschaft eingingen und die Möglichkeiten und Schwierigkeiten europawweiter Wahlen – gerade mit Blick auf die Schwellenwerte – erörtert wurden.

Eine ausführliche Dokumentation findet sich in Band 1 der ZAAR Schriftenreihe (§ B I).

II. Zweiter ZAAR-Kongreß 2005

„Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit“ – zu diesem Thema fanden sich am 4. Mai 2005 die Referenten und Gäste des 2. ZAAR-Kongresses im Festsaal des Münchner Künstlerhauses am Lenbachplatz ein.



Zum Auftakt legte **Professor Dr. Volker Rieble** in seinem Vortrag „**Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung**“ dar, daß die Zusammenlegung von ordentlicher und Arbeitsgerichtsbarkeit nicht mit Sekundäranforderungen wie der Schaffung von Synergien oder auslastungsbezogenem Personaleinsatz zu begründen sei. Die Organisation folge primär aus der Justizgewährleistungspflicht. Dabei

kam er zu dem Schluß, daß nicht die Zusammenlegung, sondern vielmehr die bestehende Trennung einer Rechtfertigung bedürfe, zumal sich auch materiell die Rückführung des Arbeitsrechts zu seinen zivilrechtlichen Wurzeln abzeichne. Im Ergebnis erachtete Rieble Änderungen im Dienst- und materiellen Arbeitsrecht als dringlicher; eine Zusammenlegung der Gerichtsbarkeiten nach österreichischem Modell solle mittelfristig folgen.



Der Amtschef des Justizministeriums Baden-Württemberg, Ministerialdirektor **Michael Steindorfner**, wies in seinem Vortrag „**Künftige Aufgaben und Organisation der Justiz**“ auf die Dringlichkeit und Unvermeidlichkeit einer großen Justizreform aufgrund der desolaten Haushaltslage hin. Die Justiz müsse sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren, etwa durch Beschrän-

kung des Rechtsmittelsystems auf das „rechtsstaatlich Unerläßliche“ und die Vereinheitlichung der Fachgerichtsbarkeiten des öffentlichen Rechts. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit stellte er weitere konkrete Reformüberlegungen wie die Eingangszuständigkeit der Landesarbeitsgerichte für bestimmte kollektivrechtliche Angelegenheiten und den Wechsel vom Bestands- zum Abfindungsschutz vor.



Nach der Mittagspause ergriff **Edda Huth**, Präsidentin des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und des OLG München a.D., zu den „**Möglichkeiten und Grenzen einer Justizreform**“ das Wort. Nicht Änderungen des Verfahrensrechts, sondern Beschränkungen im materiellen Recht seien zur Effizienzgewinnung in der Justiz geeignet. Allerdings führe eine einheitliche Gerichtsbar-

keit zu größerer Transparenz und zur Stärkung der Judikativen insgesamt. Die Abschaffung einer zweiten Tatsacheninstanz ginge jedoch zu Lasten der Arbeitsgerichte und des Rechtsschutzes. Ein flexiblerer Richtereinsatz stoße auf enge verfassungsrechtliche Grenzen. Weitere Möglichkeiten bestünden u.a. in der Zuständigkeitsübertragung von Nachlaßsachen auf Notare, der Zusammenführung des Zwangsvollstreckungswesens und dem institutionalisierten Erfahrungsaustausch von Richtern zum Zwecke der Qualitätsverbesserung.



Eingangs seines Vortrags „**Strukturvergleich und Entwicklungschancen aus Sicht des Revisionsrichters**“ erinnerte **Axel Breinlinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, an den 8. Mai 1945. Aus der totalen Niederlage Deutschlands sei das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft und mit ihr ein System der Arbeitsbeziehungen erwachsen, nach dem die Teilnehmer am Ar-

beitsmarkt ihre Regeln selbst entwickeln dürfen. Der Gesetzgeber habe Strukturgesetze geschaffen, inhaltliche Lösungen aber häufig aus der Pra-

xis übernommen. Die Diskussion um die Abschaffung der Arbeitsgerichtsbarkeit, ausgelöst durch die gegenwärtige Krise der Sozialen Marktwirtschaft, nahm Breinlinger zum Anlaß, sich für die Effizienz des bestehenden Modells auszusprechen.



Abschließend untersuchte **Dr. Günter Spinner**, Richter am Arbeitsgericht Karlsruhe, die „**Anforderungen an eine moderne Eingangsinstanz**“. Dabei konzentrierte er sich auf die genaue Darstellung der Möglichkeiten innerhalb der bestehenden Organisation, etwa der Förderung außergerichtlicher Streit-schlichtung im Individual- und auch im kollektiven Arbeitsrecht, dem Verzicht auf ehren-

amtliche Richter nur in einzelnen Fällen oder der Zusammenführung der Rechtswege im Bereich des Sonderkündigungsschutzes. Als Alternative zur Diskussion um die Vereinheitlichung der Gerichtszweige wies er auf das System der Zentralgerichte mit Außenkammern hin, das flexiblen Personaleinsatz ermögliche und durch die Geschäftsverteilung geregelt werden könne.



In den sich jeweils anschließenden Diskussionen stand der grundsätzliche Reformbedarf weitgehend außer Frage. Hinsichtlich der konkreten Maßnahmen zeigten sich die Gäste allerdings uneinheitlich. Während vor allem Stimmen aus der Richterschaft mit Hinweis auf die Besonderheiten und Spezialisierung im Arbeitsrecht gegen eine Zusammenlegung laut

wurden, waren Vertreter der Wirtschaft aus Kostengründen und der infolge des demographischen Wandels voraussichtlich schwindenden Auslastung der Gerichte schon geneigter. Bei den Repräsentanten aus Forschung und Lehre stand indes die Forderung nach einer Kodifikation des Arbeitsrechts im Vordergrund.

Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung wurde in Band 3 der ZAAR Schriftenreihe veröffentlicht (§ 3 B I).

III. Dritter ZAAR-Kongreß 2006

Unter dem Titel „Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa – Wie reagieren nationale Rechtsordnungen?“ fand am 5. Mai 2006 im Münchner Künstlerhaus der dritte Kongreß des ZAAR statt. Die Leitung und Moderation hatte Professor Dr. Volker Rieble, Direktor des ZAAR, in diesem Jahr zusammen mit Professor Dr. Robert Rebhahn von der Universität Wien übernommen.



Nach den Begrüßungsworten von Professor Dr. Volker Rieble war es an **Dr. Wolfgang Ochel** vom Institut für Wirtschaftsforschung den zahlreichen Teilnehmern aus Praxis und Wissenschaft im Eröffnungsreferat zunächst die **internationalen Arbeitsmarktvergleiche (Benchmarking) und deren Aussagekraft** vorzustellen. Nach einem Überblick über die wichtigen Datenquellen für Arbeitsmarktinstitutionen und über die Methoden der Erhebung international vergleichbarer Daten setzte sich Ochel durchaus kritisch mit den bestehenden Schwachpunkten auseinander, die die Aussagekraft von Arbeitsmarktvergleichen gleichsam mindern. Er

mahnte an, daß der bisherige Ansatz, der hauptsächlich auf Gesetzen und Verordnungen beruht, auf weitere Regelungsbereiche ausgedehnt, Konzepte und Messmethoden verbessert sowie insbesondere die Relevanz einzelner Regelungen und die Kosten, die Unternehmen aufgrund des Kündigungsschutzes entstehen, berücksichtigt werden sollten. In der sich anschließenden Diskussion fand er mit seinen Vorschlägen breite Zustimmung. Auf die Frage, wie hoch die Bedeutung des Rechts für den Arbeitsmarkt sei, bescheinigte Ochel dem Arbeitsrecht eine hohe Bedeutsamkeit. Professor Dr. Abbo Junker wies in diesem Zusammenhang auf die unterschiedliche Effizienz der nationalen Arbeitsgerichte als wichtigen Aspekt hin.

Nachfolgend stellte **Professor Stein Evju** von der Universität Oslo die **arbeitsrechtliche Entwicklung aus Sicht der skandinavischen Länder** dar. Anknüpfen konnte er an die Ausführungen seines Vorredners, als er feststellte, daß die OECD-Statistik über den Kündigungsschutz, die Dänemark deutlich vor Norwegen und Schweden sieht, nicht die wirkliche Situation der Arbeitsmärkte wider-



spiegelt. Trotz gradueller Unterschiede ist die Beschäftigungslage in allen nordischen Ländern gut, was sich an der hohen Beschäftigungsquote von über 80 % und der niedrigen Arbeitslosigkeit zeigt. Kennzeichnend für den Arbeitsmarkt sind fest etablierte Arbeitsbeziehungen, starke Organisationen mit hohen Mitgliederzahlen und eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die sich vor allem durch ein deutlich höheres Maß an Arbeitsvermittlungsbemühungen auszeichnet. Obgleich die arbeitsrechtliche Gesetzgebung teilweise auch umstritten ist, finden Reformen oder eine liberalisierende oder flexibilisierende Entwicklung nicht statt. Allenfalls eine gewisse Dezentralisierung im Bereich der Tarifverhandlungen ist zu konstatieren. Die grundlegenden arbeitsrechtlichen Strukturen haben sich in den letzten Jahren jedoch nicht geändert, insbesondere gab es keinen Abbau der ar-

beitsrechtlichen Schutzniveaus. In der anschließenden Diskussion stellte Evju auf Anfrage klar, daß eine betriebsbedingte Kündigung als „normal“ und nicht als unbedingt zu vermeidende Folge im Arbeitsverhältnis angesehen würde. Auch sei diese in den nordischen Ländern „kostenlos“ zu haben, da grundsätzlich keine Abfindungen gezahlt werden müßten.



Im nachfolgenden Vortrag „**The view of the Netherlands**“ konzentrierte sich **Professor Irene Asscher-Vonk**, Universität Nijmegen, auf die arbeitsrechtlichen Veränderungen in den Niederlanden seit 1999. Das niederländische Arbeitsrecht stand insbesondere in der Kritik, der wirtschaftlichen Entwicklung zu schaden. Als Reaktion darauf entstand das Gesetz „Flexibility and Security“, das den veränderten wirtschaftlichen Bedürfnissen angepaßt war – etwa der Notwendigkeit von mehr Flexibilität. Außerdem nahmen die Verhandlungen zwischen den Kollektivorganen zu, deren Stellungnahmen die Gesetzgebung unterstützten – das so genannte „Poldermodel“. Schließlich wandelte sich auch die Rechtsprechung: Stand vor 1999 noch der „good employer“ mit seinen Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern im Vordergrund, so blickt die Rechtsprechung nunmehr verstärkt auf den „good employee“ und dessen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Abschließend wies Asscher-Vonk darauf hin, daß die Veränderungen des Arbeitsrechts keinen isolierten Prozeß darstellen, sondern vielmehr zusammen mit Änderungen des Sozialrechts auch in Zukunft andauern werden.

Als Besonderheit des Common Law basierten die Aussagen von **Dr. Douglas Brodie**, Universität Edinburgh, in seinem Vortrag „**The view of the United Kingdom**“ auf zahlreichen Fällen – er stellte die schrittweise Entwicklung und Anpassung der Rechtsprechung an die sich ändernden wirtschaftlichen Umstände dar. So wurde für Kündigungen, deren Wirksamkeit grundsätzlich vom Vorliegen eines „vertretbaren Grundes“ (sustainable reason) abhängt, die Rechtsprechung zur Änderungskündigung dahingehend erweitert, daß diese bei Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes zulässig ist. Dem höheren Bedarf von Leiharbeitnehmern haben die Richter durch eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte entsprochen. Schließlich stellte Brodie die Weiterentwicklung des Grundsatzes von „mutual trust and confidence“ dar, nach dem sich Parteien – vergleichbar dem § 242 BGB – nach Treu und Glauben verhalten müssen. Die Erkenntnis, daß Arbeit nicht nur der finanziellen Sicherung des Lebensunterhalts dient, sondern auch der Selbstverwirklichung, rundete den Vortrag ab.





Dr. Petr Hurka von der Universität Prag erläuterte in seinem Vortrag **„The view of Eastern Europe“** die bisherige Entwicklung und den aktuellen Stand des Arbeitsrechts nicht nur in der Tschechischen Republik, sondern auch in Polen, Ungarn und der Slowakei. Beispielhaft bestand bisher in der Tschechischen Republik ein dem öffentlichen Recht zuzuordnendes Arbeitsgesetzbuch – es galt, daß „Alles, was nicht erlaubt ist, verboten ist“. Nicht nur die Umsetzung der EU-Richtlinien führte zu Veränderungen in den Gesetzen: Die Tschechische Republik arbeitet derzeit an einem neuen Arbeitsgesetzbuch, das Regelungen des neuen Zivilgesetzbuchs – ebenfalls in Arbeit – für anwendbar erklären und das nunmehr in der tschechischen Verfassung verankerte Prinzip „Alles, was nicht verboten ist, ist erlaubt“ umsetzen soll. Daneben bezweckt es eine größere Berücksichtigung der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers und eine Stärkung der Vertragsfreiheit.



Professor Dr. Robert Rebhahn ging zum Abschluß der Tagung auf die **Entwicklungen in den deutschsprachigen Ländern** ein. Schon beim einleitenden Überblick über die Ausgangsfakten Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Wirtschaftsstruktur und Erwerbsmotivation wurden signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsmärkten Deutschlands, Österreichs und der Schweiz sichtbar. Aufhorchen ließ die Teilnehmer die Verschiedenheit der Sozialversicherungssysteme. Nachdem klar wurde, daß in Deutschland die Regelungsdichte und auch die Kontrolle der allgemeinen Arbeitsbedingungen vergleichsweise stark ausgeprägt sind, ging es um die Unterschiede im Kündigungsschutz und bei der Befristung. Als Indiz dafür, daß die Kündigung (nicht) als systemkonform angesehen wird, leitete Rebhahn daraus ab, daß die Kündigungsschutzklage in Deutschland ein Massenphänomen im Gegensatz zu den anderen beiden Staaten ist, wo sie relativ selten vorkommt. Neben der hohen Abwicklungslast sind in Deutschland vor allem deutliche Unterschiede im Schutzniveau dafür verantwortlich. Unerklärlich erschien vor diesem Hintergrund, daß es in Deutschland immer noch zum großflächigen Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen kommt, ein Phänomen, das in Österreich und in der Schweiz kaum bekannt ist. Abschließend stellte Rebhahn fest, daß Arbeitsmarktordnungen mit flexibleren Bedingungen und dezentralen Regelungsinstrumenten mit der Globalisierung besser zurechtkommen.

In seinem Schlußwort verwies **Professor Dr. Volker Rieble** noch einmal auf die Bedeutung internationaler Arbeitsmarktvergleiche und räumte ein, daß wir erst am Anfang eines europäischen Arbeitsrechtsvergleichs

stehen, zu dem mit dem dritten ZAAR-Kongreß ein Beitrag geleistet wurde.

Band 6 der ZAAR Schriftenreihe dokumentiert diesen Kongreß (§ 3 B I).

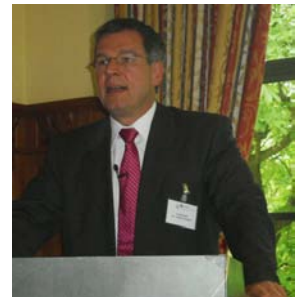
IV. Vierter ZAAR-Kongreß 2007



Unter dem Titel „**Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung**“ fand am 11. Mai 2007 der 4. ZAAR-Kongreß am Münchner Nockherberg statt. Unter den zahlreichen Gästen waren neben Professoren aus dem gesamten Bundesgebiet, Anwälten und Richtern alle Interessengruppen des Arbeits-

rechts vertreten, angefangen von Vertretern aus Verband und Unternehmen bis hin zu Gewerkschaftsvertretern sowie Betriebsräten. Leitung und Moderation oblagen den Direktoren des ZAAR, Volker Rieble und Abbo Junker.

Nach der Begrüßung durch **Professor Dr. Abbo Junker** eröffnete **Professor Dr. Volker Rieble** den Kongreß mit dem Vortrag „**Führungsrolle des Betriebsrats und Corporate Governance**“. Die Mitbestimmung werde bislang aus politischen Gründen aus der Debatte um die „richtige“ Unternehmensführung zu Unrecht ausgeblendet. Auch die Mitbestimmung müsse den Prinzipien der corporate governance wie Effizienz, Transparenz, Unabhängigkeit und Kontrolle genügen. Rieble schlug u.a. vor, die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten allein dem Wirtschaftsausschuß zu übertragen, um eine ineffiziente Mehrfachzuständigkeit verschiedener Gremien zu vermeiden. Zudem müsse die betriebliche Mitbestimmung einer effektiveren Kontrolle unterworfen werden, sowohl durch die Anteilseigner als auch von Seiten der Belegschaft. Die Unabhängigkeit der Betriebsratsarbeit müsse, vor allem im Hinblick auf den Korruptionsschutz, noch stärker geschützt werden. Letztendlich führe an einer weiteren Professionalisierung der Betriebsratsarbeit kein Weg vorbei. Hier müsse eine leistungsbezogene Vergütung mit einer persönlichen Haftung gepaart werden.





Nach der anschließenden Diskussion vertiefte **Professor Dr. Martin Franzen** von der Ludwig-Maximilians-Universität München in seinem Vortrag das Thema „**Professionalisierung der Betriebsratsarbeit**“. Professionalisierte Betriebsratsarbeit sei jedenfalls in Großunternehmen bereits Realität, was die hohen Anforderungen an die Qualifikation der Gesamt- und Konzernbetriebsräte auch rechtfertigten. Um flexible und interessengerechte Lösungen zu ermöglichen, schlug er vor, die §§ 37-41 BetrVG dispositiv zu gestalten und so ein

Wahlrecht zwischen Ehrenamtsprinzip und vergüteter Betriebsratsarbeit einzuführen. Dem Betriebsrat solle ein festes Budget für seine Tätigkeit gewährt werden, um kostenbewußtes Verhalten zu fördern. An den Budgetkosten könne die Belegschaft anteilig beteiligt werden.

Rudolf Kast, Leiter der Abteilung Human Resources bei der Sick AG, Waldkirch, erweiterte sodann die Perspektive des Kongresses um einen **Blick in die Praxis**. Er betonte, daß die Sick AG einen proaktiven und kooperativen Umgang mit dem Betriebsrat pflege. Für eine gute Unternehmensführung sei es unerläßlich, den Betriebsrat frühzeitig in alle Entscheidungsprozesse einzubeziehen und umfassend zu informieren. Dies führe dazu, dass der Betriebsrat bereit sei, notwendige unternehmerische Entscheidungen mitzutragen und für entsprechendes Verständnis bei der Belegschaft zu werben. Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrates zu Unternehmensentscheidungen seien nur das Ergebnis mangelnder Information, Aufklärung und Beteiligung.



Die Thesen Kasts wurden von **Professor Dr. Dieter Frey** aus psychologischer Sicht bestätigt. Frey betonte, wie wichtig es sei, den Betriebsrat als Verhandlungspartner ernst zu nehmen und einen vertrauensvollen Umgang zu pflegen. Stimme der menschliche Umgang zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat nicht, so würden die auf der zwischenmenschlichen Beziehungsebene entstandenen Konflikte auf die Sachebene übertragen. Zustimmungsverweigerungen seien die Folge. Viele Konflikte ließen sich zudem durch hinreichende

Aufklärung, Betonung gemeinsamer Interessen und durch eine faire Verfahrensgestaltung vermeiden. Frey betonte, daß eine an ethischen Kriterien ausgerichtete Unternehmensführung auch Basis für den ökonomischen Erfolg sei.

In seinem Schlußwort wies Rieble darauf hin, daß in Deutschland zwei unterschiedliche Betriebsverfassungswelten existierten: zum einen die normative Welt des BetrVG und daneben die faktische Welt der gelebten Betriebsverfassung. Diese dürften sich nicht zu weit voneinander entfernen. Ansonsten laufe die Rechtsordnung Gefahr, nicht mehr als verbindliche Vorgabe akzeptiert zu werden.

Eine Dokumentation dieses Kongresses findet sich in Band 10 der ZAAR Schriftenreihe (§ 3 B I).

V. Fünfter ZAAR-Kongreß 2008

Die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) ist vor allem wegen ihres flexiblen, verhandlungsorientierten Mitbestimmungsmodells attraktiv. Neben Großunternehmen nutzen zunehmend auch Mittelständler die Gestaltungsmöglichkeiten der SE. Das Wissen um die Praktikabilität der SE ist allerdings noch nicht weit verbreitet. Um diesem Manko abzuhelpen, fand am 9.5. 2008 der 5. ZAAR-Kongress unter dem Titel „**Vereinbarte Mitbestimmung in der SE**“ statt. In vier Beiträgen wurde das Thema aus gesellschafts- und arbeitsrechtlicher, verhandlungstheoretischer und praktischer Sicht vorgestellt.



Nach der Begrüßung durch **Professor Dr. Volker Rieble**, Geschäftsführender Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR), eröffnete Professor Dr. **Carsten Schäfer** (Universität Mannheim) mit seinem Vortrag „**SE und Gestaltung aus gesellschaftsrechtlicher Sicht**“ den Reigen der wissenschaftlichen Beiträge. Anhand von acht Thesen belegte er, dass die SE auch unter dem gesellschaftsrechtlichen Aspekt äußerst interessant ist. Die SE wurde zunächst als Rechtsform zur Gestaltung der Mitbestimmung vorgestellt. Als einführendes Beispiel diente die Gründung der F. Porsche Holding SE.

Anschließend ging der Vortragende auf die Steuerung der Mitbestimmung durch gesellschaftsrechtliche Gestaltung ein: Er referierte über die Gründung einer mitbestimmungsfreien SE, insbesondere die Vorrats-SE, die Neuverhandlungspflicht bei strukturellen Änderungen auf SE-Ebene und die Konzernzurechnung bei der konzernleitenden SE. Zu diesem Thema wurden auch empfehlenswerte gesellschaftsrechtliche Strategien vorgestellt. Insbesondere diejenigen Gesellschaften, die noch nicht aktuell der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, können von der Gründung einer SE profitieren. Dies gilt sowohl für organisch wachsende Gesellschaften als auch für den Hinzuerwerb anderer Unternehmen.



Nachfolgend trug **Dr. Markus Rehberg** (Universität München) zum Thema **„Chancen und Risiken der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung“** vor. Nach einer Einführung in das SE-Verhandlungsmodell kam er auf die Vor- und Nachteile von Verhandlungen zu sprechen: Es wurden die Verhandlungstheorie und das „Coase“-Theorem erläutert. Als Zwischenergebnis hielt Rehberg fest, dass Verhandlungen sowohl individuell wie gesamtwirtschaftlich vorteilhaft sind und dass der

Staat die Aufgabe hat, Verhandlungen zu erleichtern.

Danach untersuchte er, wie weit die Verhandlungsautonomie überhaupt reicht. Dazu kommt es auf die „Rechtsnatur“ der Beteiligungsvereinbarung an, die europarechtlichen Vorgaben und die Begrenzung durch nationale Vorschriften. Es steht den Parteien aber frei, in ihre Vereinbarung auch Gesichtspunkte jenseits der Einflussnahme der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb der SE aufzunehmen, sofern sie dabei die jeweils anwendbaren nationalen Rechte beachten.

Nach der Mittagspause referierte **Professor Dr. Volker Rieble** zum



Thema **„SE-Mitbestimmungsvereinbarung: Verfahren, Fehlerquellen und Rechtsschutz“**. Eingangs ging es um die Mitbestimmungsvereinbarungslösung im deutschen System und auf europäischer Ebene.

Sodann problematisierte der Redner die Rechtsnatur der Mitbestimmungsvereinbarung: Seiner Ansicht nach muss eine Qualifikation als Kollektivvertrag mit normativer Wirkung erfolgen. Von Privatautonomie kann man nicht sprechen, da das besondere

Verhandlungsgremium (bVG) als „vom Gesetzgeber geschaffene Kunstfigur“ keine geschäftsfähige Rechtsperson ist. Zudem erlischt es mit Aufgabenerledigung. Es handelt sich vielmehr um ein betriebsverfassungsrechtliches Organ, aus dessen organisatorischem Inhalt sich kein Anhaltspunkt für die Rechtsnatur gewinnen lässt. Der Mitbestimmungsvereinbarung kommt aber die typische normative Wirkung arbeitsrechtlicher Kollektivverträge zu, da die Vereinbarung die betriebliche Mitbestimmung unmittelbar regelt und es keines weiteren Umsetzungsakts bedarf.

Weiter wurde das Vereinbarungsverfahren, die beteiligten Parteien und die Konstituierungsphase des besonderen Verhandlungsgremiums erläutert. Weiter waren Verhandlungsphase und Vertragsschluss sowie Nachlaufphase und Auffanglösung Gegenstand des Vortrags.



Einblick in die praktische Anwendung der SE-Bestimmungen.

Die Dokumentation dieses Kongresses ist in Band 12 der ZAAR Schriftenreihe abgedruckt (§ 3 B I).

Zum Abschluss sprachen **Dr. Volkmar Oberklus** (Leiter Labour Relations der BASF SE) und **Thomas Peter** (Mitglied des Betriebsrats und des Europäischen Betriebsrats der BASF SE) über die **„Sozialpartnerschaftlichen Mitbestimmungsverhandlungen in der BASF SE“**. Die Referenten trugen abwechselnd aus Sicht der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite vor und ermöglichten dem Publikum auf diese Weise einen umfassenden



B. Ludwigsburger Rechtsgespräche

Das ZAAR veranstaltet jährlich neben dem ZAAR-Kongreß in München im Frühjahr einen weiteren Forschungskongreß, nämlich das Ludwigsburger Rechtsgespräch in Ludwigsburg jeweils im Herbst.

I. Erstes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2004



Am 8. Oktober 2004 eröffnete der Direktor des ZAAR, **Professor Dr. Volker Rieble**, im Nestor Hotel Ludwigsburg die 1. Ludwigsburger Rechtsgespräche zum Thema „Zukunft des Arbeitskampfs“ und hob neben dem aktuellen Bezug zum Tarifgeschehen bei Siemens und Daimler Chrysler das Ziel der Veranstaltungsreihe hervor, auch jungen Wissenschaftlern eine Plattform zu geben.



Im Eröffnungsreferat **„Der Arbeitskampf als Dilemma-Situation“** verdeutlichte **Professor Dr. Hermann Reichold** mit Hilfe einer spieltheoretischen Modellierung die Kooperationsgewinne, die in Tarifaueinandersetzungen durch Ablassen von der oft verfolgten „Defektions“-Strategie erreicht werden können. Ausgehend von Brentanos Konzept der kollektiven Privatautonomie verdeutlichte er anhand makro- und mikro-

ökonomischer effizienztheoretischer Erklärungsmodelle des Arbeitskampfs, daß dieser rational nicht zu rechtfertigen ist. Erforderlich seien vielmehr verstärkte staatliche Spielregeln für Tarifaueinandersetzungen, insbesondere in Form verbindlicher Schlichtungsphasen.



Bezugnehmend auf die von Reichold entwickelten Optimierungsbilder des Kooperationsmodells referierte **Professor Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch** zum Thema **„Modernes Tarifverhandlungsrecht: Förderung alternativer Konfliktlösung“**. Vor dem Hintergrund der Entscheidungen des Großen Senats von 1955 und 1971 hob er die Bedeutung des ultima ratio-Grundsatzes für

die Entwicklung alternativer Konfliktlösungsmodelle hervor. Seine Vorschläge reichten von der staatlichen Kontrolle des Urabstimmungsgebots, über eine Ausweitung der Friedenspflicht mit Schlichtungsgebot, bis hin zu einer Objektivierung der Tarifpolitik, in der dann auch Tarifynhalte der ultima ratio-Kontrolle unterzogen würden.



Anschließend erläuterte **Privatdozent Dr. Thomas Lobinger** Zulässigkeitszweifel bei einem „**Arbeitskampf gegen Standortschließung und -verlagerung**“. Neben Bedenken gegen Firmen- und unternehmensbezogene Verbandstarifverträge mit verbandsangehörigen Arbeitgebern, entwickelte er die Herausnahme der Standortentscheidung aus den zulässigen Kampfzielen. Weitergehend plädierte er für eine Sperrwirkung der §§ 111 f. BetrVG, die eine Tarifierung materieller Sozialplaninhalte unzulässig macht und eine mittelbare Beeinflussung der Standortentscheidung verhindert. Die möglichen Tarifinhalte seien durch § 112 Abs. 5 BetrVG begrenzt, so daß Tarifautonomie, die den freien Ausgleich der widerstreitenden Interessen voraussetze, ausgeschlossen sei.



Dem folgte der Vortrag von **Privatdozent Dr. Matthias Jacobs** mit der Frage: „**Betriebschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite?**“. Obwohl dieses Arbeitgeberverhalten geeignet ist, die Arbeitnehmer zur Absenkung der Entgelte zu bestimmen, demonstrierte er die Unanwendbarkeit arbeitskampfrechtlicher Grundsätze. Zum einen falle psychischer Druck nicht unter den Kampfbegriff, zum anderen sei die Standortentscheidung als grundrechtlich geschütztes Verhalten rechtmäßig und mit der am Prinzip von Druck und Gegendruck zu messenden Ausspernung nicht vergleichbar. Er schloß mit der Forderung, die überkommenen Kampfmittel an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen.



Dr. Martin Gutzeit zeigte mit seinem Vortrag „**Zuweisung des Arbeitskampfrisikos zwischen Rechtsdogmatik und Rechtspolitik**“ Möglichkeiten auf, die nach der Arbeitskampftrisikolehre gelösten Fälle auf die Regeln des BGB zurückzuführen. Dabei kritisierte er zunächst die seit der Reichsgerichtsentscheidung im Kieler Straßenbahnfall von 1923 bis hin zur heute vom BAG vertretenen Paritätsrechtsprechung verfolgte Loslösung der Rechtsprechung vom Gesetz; diese Ausrichtung an Werten führe zu einer unvorhersehbaren Kadijustiz. Als sachgerechte Lösung schlug er eine Weiterung des § 615 BGB vor, die sich vergleichbar § 146 SGB III am Partizipationsgedanken orientieren könne.



Im Abschlußreferat entwickelte **Professor Dr. Martin Franzen** am Beispiel von Tarifverträgen auf dem Gebiet der Betriebsverfassung ein **„Kampfverbot für einzelne Tarifinhalte“**. Anstelle einer Beschränkung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG oder einer Anwendung des § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG schlug er für tarifdispositive Regelungen auf der Basis des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes eine nach dem Normzweck differenzierende Lösung vor: Liege der Sinn der Regelung in der Optimierung der Mitgliederinteressen, sei der Arbeitskampf zulässig, bediene sich der Gesetzgeber der Tarifvertragsparteien wegen deren Sachnähe, sei er unzulässig.

Die Vorträge stießen bei dem fachlich herausragenden Publikum auf reges Interesse und erheblichen Diskussionsbedarf, insbesondere mit Blick auf das Stichwort Abwanderung als „Staatsversagen“ und die damit im Zusammenhang stehende Forderung an den Staat, auf das vorhandene Arbeitskampfrecht verstärkt Einfluß zu nehmen.



Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung liefert Band 2 der ZAAR Schriftenreihe (§ B I).

II. Zweites Ludwigsburger Rechtsgespräch 2005

Am 21.9. 2005 fand im Nestor Hotel in Ludwigsburg das zweite Ludwigsburger Rechtsgespräch des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht an der LMU München (ZAAR) zum Thema „Transparenz und Reform im Arbeitsrecht“ statt.



Das Gespräch eröffnete **Dr. Steffen Klumpp**, ZAAR, mit seinem Vortrag **„Mehr Transparenz! Notwendigkeit, Probleme und Wege der Deregulierung im Arbeitsrecht“**. Ausgehend von dem Befund eines intransparenten und zu statischen Arbeitsrechts skizzierte er die Grundlagen für eine sinnvolle Deregulierung des Arbeitsrechts. Neben klaren, rechtssicheren Gesetzen müsse es zu einer Stärkung des Arbeitsvertrages als Regelungsmittel sowohl gegenüber dem Gesetz als auch gegenüber dem Tarifvertrag kommen – wobei das bestehende Arbeitnehmerbild zu überdenken sei.

Unter Hinweis auf das verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeitsprinzip wurde ein abgestufter Arbeitnehmerschutz vorgeschlagen.



Im Anschluss trug **Privatdozent Dr. Horst Feldmann**, Eberhard Karls Universität Tübingen, zum Thema **„Arbeitsmarktregulierung und Arbeitsmarkt-Performance in Industrieländern: Empirische Grundlagen für die deutsche Reformdiskussion“** vor. Er präsentierte die Ergebnisse seiner Studie über Auswirkungen von Arbeitsmarktregulierungen auf die Beschäftigungsquote, unter besonderer Berücksichtigung der Jugendbeschäftigungsquote. Obwohl die Eindeutigkeit der Studienergebnisse unter der Vielzahl der das Ergebnis beeinflussenden Faktoren leide, konnte Feldmann grundsätzlich festhalten, dass flexiblere Arbeitsmarktbedingungen zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote insbesondere unter Jugendlichen beitragen.



Über **„Die kalkulierbare Kündigung – Leitlinien eines Abfindungssystems“** sprach **Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou**, Universität Bielefeld. Sie kritisierte das bestehende Kündigungs-schutzrecht, da das ursprüngliche Ziel des Bestands-schutzes in der Praxis zumeist nicht erreicht werde, sondern es vielmehr auf einen finanziellen Ausgleich hinauslaufe. Deshalb schlägt Kamanabrou vor, bei betriebsbedingten Kündigungen eine Abfindungslösung einzuführen. Dabei sollen, ausgehend von einer Basisabfindung, Faktoren wie Dienstlänge, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung, Unternehmensgröße und nicht vorgeschlagene Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten als Bemessungskriterien dienen.

In seinem Vortrag **„Die Entwicklung des Tarifvertragsrechts zwischen Neuinterpretation und gesetzgeberischer Neuregelung“** legte **Privatdozent Dr. Hans Hanau**, Eberhard Karls Universität Tübingen, dar, dass auch das Tarifvertragssystem zur hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland beitrage, da für Arbeitgeber günstigere Produktionsmöglichkeiten im Ausland bestehen. Neben einer gesetzlichen Neuregelung erscheine eine Veränderung des Systems durch eine Neuinterpretation möglich. Beispielhaft dafür erwähnte er den Vorschlag, im Günstigkeitsvergleich den Arbeitsplatzverlust der Unterschreitung des Tarifniveaus gegenüberzustellen. Neuinterpretationen führen im Ergebnis jedoch zu Rechtsunsicherheit, so dass Hanau eine gesetzliche Neuregelung favori-



siert. Er entwirft die Möglichkeit, sich im Einzelfall durch Belegschaftsabstimmung von der Tarifvertragssolidarität lösen zu können



Zum Abschluss der Veranstaltung belegte **Professor Dr. Frank Bayreuther**, Technische Universität Darmstadt, in seinem Vortrag „**Marktflexibilität und Betriebsverfassung**“ anhand von Rechtsprechungsbeispielen, dass das Betriebsverfassungsrecht zwar kein Krisengebiet des deutschen Arbeitsrechts sei, jedoch aufgrund institutioneller Schwächen und einer zu extensiven Auslegung durch die Rechtsprechung (insbesondere im Rahmen des § 87 BetrVG) flexibilitätshemmend wirke. Er forderte, sich bei der Auslegung stärker auf den Zweck der Betriebsverfassung, der sinnvollen Mitbestimmung der Belegschaft an wichtigen Entscheidungen, zu besinnen. Außerdem bemerkte er kritisch, dass die Möglichkeit, in Betrieben mit fünf Arbeitnehmern einen Betriebsrat zu gründen, einzig in Deutschland zu finden sei und schlug eine Abstufung der betrieblichen Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen vor.

Nicht nur in den unmittelbar an die Vorträge anschließenden, von Prof. Dr. Volker Rieble moderierten Diskussionen, sondern auch in den Pausen wurden angeregte Gespräche über Reformmöglichkeiten und dabei insbesondere die Vorschläge der Referenten geführt, wobei der grundsätzliche Reformbedarf nicht in Frage stand.

Band 5 der ZAAR Schriftenreihe bereitet die Ergebnisse dieser Veranstaltung auf (§ 3 B I).

III. Drittes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2006

Am 9. November 2006 richtete das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) das 3. Ludwigsburger Rechtsgespräch aus. In fünf Beiträgen wurde das Thema „**Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts**“ untersucht, und von Gästen, Veranstaltern und Referenten sodann diskutiert. Der Mitveranstalter, **Professor Dr. Hermann Reichold** von der Universität Tübingen, eröffnete den Kongress und moderierte gemeinsam mit **Professor Dr. Abbo Junker**, Direktor des ZAAR, München.



Im Anfangsreferat, „**Familienschutzdimension des Arbeitsrechts – ein Verteilungsproblem**“, ging **Professor Dr. Volker Rieble**, Direktor des ZAAR, den Fragen nach: Was hat Arbeitsrecht mit Familie zu tun? Und: Wie trägt das Arbeitsrecht den Familien Rechnung? Während sich der mittelbare

Familienschutz durch den Arbeitgeber mit der Sozialbindung des Arbeitsvertrags erklären lasse, werde dem Arbeitgeber, so Rieble, mit unmittelbaren Familienschutzpflichten wie etwa dem Zuschuß zum Mutterchaftsgeld ein Anliegen der Allgemeinheit auferlegt und die Schutzwirkung systemwidrig auf Eltern mit Arbeitnehmereigenschaft beschränkt. Auch im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern bedürfe es eines konkreten Schutzbezugs zum Arbeitsverhältnis. Im folgenden erörterte Rieble die verschiedenen Verteilungseffekte des Arbeitsrechtssystems. Diese führten zu einer Benachteiligung der „normalen“ Arbeitnehmer mit Kind. Abschließend stellte er Vorschläge zur Diskussion, wie dem Arbeitsrecht eine Familienschutzdimension gegeben werden könnte.



In ihrem Vortrag **„Familienförderung durch Arbeitgeber und Tarifparteien: Rahmenbedingungen und Anreizsysteme“** wies **Professor Dr. Marita Körner** von der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin zunächst darauf hin, daß das „Vereinbarkeitsproblem“ von Arbeit und Familie nicht mehr als rein privates Problem angesehen wird, sondern aktuell in der Politik, der Wirtschaft und der Rechtswissenschaft diskutiert wird. Mit Blick auf den Wandel des Familienmodells – vom „Einzel-Ernährer“, über den „Ernährer und Zuverdiener“ hin zum „Zwei-Ernährer“ – äußerte Körner den Wunsch, daß im Bereich Infrastruktur, Betriebsanbindung und Zeit Verbesserungen durch den Gesetzgeber, die Unternehmen, die Tarifparteien und die Betriebsparteien angestrebt werden. Sie wies auf die bestehenden Defizite hin und fordert zu einer Verstärkung der Arbeitskontenmodelle auf. Dabei stellte sie insbesondere die Frage nach einem „Arbeitszeitkredit“ des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber in den Raum, die einen Gegenstand der sich anschließenden Diskussion bildete.



Nachfolgend liefert **Privatdozentin Dr. Martina Benecke** von der Georg-August-Universität in Göttingen unter dem Titel **„Familien und arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz“** eine Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und stellte mögliche Konflikte dar. In ihrem Überblick über die Systematik des Diskriminierungsschutzes ging Benecke dabei insbesondere auf den Begriff der mittelbaren Benachteiligung ein, da weder „Familie“ als Diskriminierungsmerkmal noch „familienpolitische Maßnahmen“ als Rechtfertigung im AGG vorgesehen sind und Konfliktpotential somit nur für die Merkmale Alter und sexuelle Identität in Betracht kommt. Gefahren bestünden dabei insbesondere für den Bereich der Sozialauswahl und bei kollektiven Regelungen zur Familienförderung. Zur Konflikt-

vermeidung schlug sie eine einschränkende Auslegung des Begriffs der mittelbaren Benachteiligung vor, die sich etwa an den Kriterien zu §§ 611a, 612 Abs. 3 BGB orientieren könnte. Außerdem wies sie auf die nicht-rechtlichen Gefahren der Vorfeldwirkungen hin.



Mit dem Thema **„Familie und arbeitsrechtlicher Bestandschutz“** befaßte sich **Privatdozentin Dr. Kerstin Strick** von der Universität Köln im anschließenden Vortrag. Nach einer Einführung der Begriffe Familie und Bestandschutz folgte eine kritische Darstellung der bestehenden gesetzlichen Zusammenhänge der beiden Begriffe, in der insbesondere auf bestehende Defizite und Unstimmigkeiten hingewiesen wurde.

Der Versuch, wirtschaftliche Anreize zur Familiengründung ins Gesetz aufzunehmen, könnte jedoch die Dignität der Familie gefährden. Abschließend schlug Strick als nach eigenen Worten „radikale Lösung“ vor, im Rahmen der Sozialauswahl ausschließlich das Haben minderjähriger Kinder zu berücksichtigen – die Eigenverantwortung der Erwachsenen müßte gestärkt werden und Unterhaltungspflichten gegenüber Erwachsenen sollten weniger den Arbeitgeber als vielmehr den Staat treffen. Das vorgeschlagene Modell wurde lebhaft diskutiert, wobei neben Zustimmung auch Probleme bei der Einzelausgestaltung aufgezeigt wurden.



Einen Perspektivwechsel vollzog der abschließende Vortrag **„Familienrechtliche Fern- und Folgewirkungen des Arbeitsrechts“** von **Professor Dr. Dagmar Kaiser**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Während das Arbeitsrecht vom Leitbild der „gesunden Ehe“ ausgeht, sind die Familiengerichte nur mit den pathologischen Fällen befaßt. Das Arbeitsrecht gewährt zugunsten

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. Elternzeit und Teilzeitanprüche; nur punktuell hat das Arbeitseinkommen unterhaltssichernde Funktion. Im Familienrecht geht es dagegen ausschließlich um die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners – typischerweise des Mannes. So trifft getrennt lebende Eltern eine Erwerbsobliegenheit in einer Weise, die die Kinderbetreuung (insbesondere Umgangsrechte des Vaters) weitgehend unberücksichtigt läßt. Die naheheliche Solidarität rechtfertigt die gesteigerte Erwerbsobliegenheit nicht verheirateter Mütter gegenüber geschiedenen und begründet die Abkoppelung des Unterhalts von der tatsächlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die unterschiedlichen Maßstäbe in der Rechtsprechung zeigte die Referentin anhand vieler Beispiele auf.

Ein Tagungsband mit den Vorträgen und Diskussionsbeiträgen ist als Band 9 in der ZAAR Schriftenreihe erschienen (§ 3 B I).

IV. Viertes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2007

Am 9.11. 2007 fand im Nestor Hotel in Ludwigsburg das 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch, das den Titel „**Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht?**“ trug, statt. In fünf Beiträgen wurden die Perspektiven des (europäischen) Arbeitsrechts im 21. Jahrhundert untersucht.



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch **Professor Dr. Volker Rieble** eröffnete **Professor Dr. Abbo Junker** mit seinem Referat „**Das Grünbuch Arbeitsrecht – Entwicklungslinien und Perspektiven**“ das Gespräch. In seinen einführenden Worten verwies Junker auf den aktuellen Anlaß der Veranstaltung: In diesen Tagen habe die Kommission in einer Folgemitteilung die Ergebnisse dieser öffentlichen Debatte vorgelegt. Dieser Mitteilung sei zu entnehmen, daß rund 450 Antworten von „Interessenträgern“ eingegangen seien. Die Stellungnahmen zeigten laut Kommission, daß sich die Verfasser der Herausforderungen zumeist (also nicht immer) bewußt gewesen seien, ließen jedoch die Ermittlung wesentlicher Konsenspunkte nicht zu.



In dem folgenden Vortrag trug **Professor Dr. Sebastian Krebber** (Universität Freiburg) zum Thema „**Der einzelstaatliche Charakter der mitgliedstaatlichen Arbeitsrechte**“ vor. Er stellte zunächst fest, daß sich nur bei wenigen europäischen Richtlinien erklären ließe, weshalb der europäische und nicht der nationale Gesetzgeber gehandelt habe. Ein europäisches sozialpolitisches Aktionsprogramm sei den Verträgen nicht zu entnehmen. Typischerweise treffe die europarechtliche Harmonisierung auf eine existierende mitgliedstaatliche Regelung und trete mit dieser in Konkurrenz, die nach den Grundsätzen der Mindestharmonisierung und des Anwendungsvorrangs aufzulösen ist. Dies erfordere zwar nur punktuelle Änderungen am nationalen Recht. Mit den rechtlichen, den rechts- und wirtschaftspolitischen Nebenwirkungen einer solchen Einwirkung des Europarechts werde der Mitgliedstaat aber allein gelassen. Krebber verlangte daher, daß sich der europäische Gesetzgeber vor Verabschiedung einer Richtlinie Klarheit darüber verschaffe, welche Auswirkungen sie in den 27 Mitgliedstaaten habe.

Nach der Mittagspause referierten zu dem Thema „**Europäischer Arbeitnehmerbegriff, Subunternehmerhaftung und andere Brennpunkte des Grünbuchs Arbeitsrecht**“ Rechtsanwalt **Dr. Sebastian Hopfner**, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen, für die Arbeitgeberseite und für die Arbeitnehmerseite Rechtsanwalt Gregor Asshoff, Bundesvorstandssekretär und Leiter der Hauptabteilung Politik und Grundsatzfragen der IG Bauen-Agrar-Umwelt.



Hopfner betonte zunächst den heterogenen Charakter der Arbeitswelt und das daraus resultierende Erfordernis branchenspezifischer Regelungen. Vor diesem Hintergrund warf er die Frage auf, ob eine europaweite gesetzliche Regelung Sinn ergebe. Hier konstatierte er, daß Deutschlands Relation zum Europarecht durchaus spezifische Charakteristika aufweise: Zum einen habe Deutschland im Kontrast zu anderen Mitgliedstaaten eine funktionierende Justiz. Zum anderen bestehe hierzulande die Neigung, bei der Umsetzung europäischer Richtlinien über das Ziel hinauszuschießen. Hopfner untersuchte, welche Rolle

die Verbände im System der europäischen Rechtssetzung einnehmen und skizzierte deren Position zum Grünbuch. Eine große Gefahr liege in der Bildung eines einheitlichen europäischen Arbeitnehmerbegriffs und insbesondere in einer Ausweitung des Arbeitsrechts auf wirtschaftlich abhängig Beschäftigte. Jede Rechtssetzungsinitiative zum Anwendungsbe-
reich des Arbeitsrechts treffe hoch sensible Bereiche. Insbesondere im Vertrieb bestehe für die Unternehmen das Erfordernis einer erfolgsorientierten Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses. Mit diesem Erfordernis ließe sich eine Erhöhung des bestehenden Schutzniveaus aber kaum vereinbaren.



Als Pendant befaßte sich der Vortrag von **Gregor Asshoff** (IG BAU) zunächst mit dem von der deutschen Rechtsprechung entwickelten Arbeitnehmerbegriff. Anhand zweier Beispiele aus der Praxis verwies er auf klassische Problemfelder. Er erläuterte neuere nationale und internationale Entwicklungen (Empfehlung 198 der IAO von 2006), um sich dann dem europäischen Arbeitnehmerbegriff zuzuwenden, dessen einheitliche Definition und Ausweitung die Gewerkschaftsseite begrüße, damit die europäischen Standards nicht von einzelnen Mitglied-

staaten umgangen werden könnten. Die Frage der wirtschaftlichen Abhängigkeit sei in die Definition einzubeziehen, um einen höheren Schutz zu erreichen. Gegen Schwarzarbeit müsse auf europäischer Ebene intensiver zusammengearbeitet werden. Ferner sei die Generalunternehmerhaftung der Hauptunternehmer in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen von ent-

scheidender Bedeutung für die Bekämpfung der Schwarzarbeit. Abschließend konstatierte Asshoff, daß das Arbeits- und Sozialrecht – in der Entwicklung des Europarechts zunächst nur Beiwerk – heute als Motor der Integration verstanden werden müsse.

Zum Abschluß der Veranstaltung präsentierte **Michael Stein**, Leiter Tarifpolitik, Deutsche Bank AG, unter dem Titel „**Referenzrahmen European Labour Contract**“ seine Alternative zum Grünbuch Arbeitsrecht. Zunächst konstatierte Stein eine wachsende Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit durch die Zunahme grenzüberschreitender Umstrukturierungen der Unternehmen und die gesteigerte Mobilität von Arbeitnehmern, insbesondere von Führungskräften. Diesem Befund stünde der schon von Krebber und Hopfner hervorgehobene, sehr heterogene Charakter der nationalen Arbeitsrechts-, Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme in Europa gegenüber. Für global ausgerichtete Unternehmen bedeute dies einen hohen Kostenaufwand beim Management der Schnittstellen, treibe die Standardisierung von Personalprozessen an ihre Grenzen und beschränke so die transnationale Mobilität der Arbeitnehmer.

Die Dokumentation des Vierten Ludwigsburger Rechtsgesprächs findet sich in Band 11 der ZAAR Schriftenreihe (§ 3 B I).

V. Fünftes Ludwigsburger Rechtsgespräch 2008

Das 5. Ludwigsburger Rechtsgespräch, das den Titel „Arbeitsstrafrecht im Umbruch“ trug, fand am 14.11. 2008 im Nestor Hotel in Ludwigsburg statt. In fünf Vorträgen wurden die aktuellen Entwicklungen im Bereich des Arbeitsstrafrechts untersucht.



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch **Professor Dr. Hermann Reichold** (Universität Tübingen) eröffnete **Professor Dr. Volker Rieble** das Gespräch mit dem Referat „**Arbeitsstrafrecht als Wirtschaftsstrafrecht?**“. Zu Beginn verwies Rieble auf die aktuellen Fälle Volkert/Hartz und AUB/Schelsky, die Bewegung in das Arbeitsstrafrecht gebracht haben. Bedürfen arbeitsrechtliche Regelungen einer strafrechtlichen Flankierung, was ist und wozu dient das Arbeitsstrafrecht und hat es eine dem Wirtschaftsstrafrecht vergleichbare Funktion? Dies alles waren Fragen, denen sich der Vortrag widmete. Rieble versäumte auch nicht zu untersuchen, ob das Arbeitsrecht mit seinen „Besonderheiten“ auch unter Strafandrohung gut funktioniert. Die abschließende Forderung lautete: Mehr Arbeitsstrafrecht im wirtschaftsstrafrechtlichen Sinne!

Der folgende Vortrag von **Professor Dr. Joachim Vogel** (Universität Tübingen) beschäftigte sich mit dem Thema „**Untreue als Auffangtatbestand – auch im Arbeitsstrafrecht?**“. Für die Beantwortung der im Vortrags-titel aufgeworfenen Frage untersuchte Vogel zunächst die Begriffe „Untreue“, „Arbeitsstrafrecht“ und „Auffangtatbestand“. Anhand der Fälle Mannesmann/Vodafone und Siemens/Enel setzte Vogel sich mit der aktuellen strafrechtsdogmatischen und kriminalpolitischen Debatte zur Untreue auseinander. Weiter besprach Vogel den für den Bereich des Arbeitsstrafrechts interessanten Fall bei Volkswagen. Die Systematik der arbeitsstrafrechtlichen Untreue wurde im Folgenden für die Ebenen des Individualarbeitsverhältnisses, des Betriebes und der Koalitionen erörtert. Der transparente Umgang mit Betriebs- und Verbandsvermögen könne strafschützend wirken, so lautete die Schlussbemerkung Vogels.



Nach der Mittagspause trug **Hinrich de Vries** (Vorsitzender Richter am Landgericht Bonn) zu dem Thema „**Arbeitnehmer als Mittäter und Mitwisser im klassischen Wirtschaftsstrafrecht**“ vor. De Vries Einschätzung zufolge befassten sich die Strafgerichte in der Praxis hauptsächlich mit drei Kriminalitätsgruppen: Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Unternehmenskriminalität. Das größte Konfliktpotenzial des Arbeitsstrafrechts sei im Bereich des Strafprozessrechts zu finden. Die Deals im Strafprozess führten zum Ausbleiben von BGH-Rechtsprechungen und verhinderten eine Klärung der Rechtslage. Eine große Wandlung erfahre das Wirtschaftsstrafrecht aktuell auch durch die zunehmende Privatisierung der Ermittlungen, die insbesondere strafprozessuale Probleme auslösten, so beispielsweise mit Blick auf das „Offizialprinzip“ des § 152 StPO. Ein Beweisverwertungsverbot solle laut de Vries dann gelten, wenn sich Arbeitnehmer unter dem Vernehmungsdruck privater Ermittler selbst belasteten.



Professor Dr. Thomas Lobinger (Universität Heidelberg) referierte im Anschluss über das Thema **„Vermögensbetreuungspflicht von Betriebsräten gegenüber Arbeitnehmern“**. Zunächst beschäftigte sich der Vortrag mit der Definition und dem Verhältnis von Missbrauchs- und Treuebruchstatbestand. Bezüglich der Pflichtenlage des Betriebsrats gegenüber den Arbeitnehmern treffe den Betriebsrat eine Vermögensbetreuungspflicht nach Ansicht Lobingers immer dann, wenn er als Geschäftsbesorger der individuellen Arbeitnehmer in Erscheinung trete. Detailliert behandelte der Vortrag die vielfältigen Aufgaben von Betriebsräten und die dabei eventuell existierenden Vermögensbetreuungspflichten. So habe der Betriebsrat nach Ansicht Lobingers beispielsweise im Falle des Verzichts auf den Widerspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG eine verfügungsgleiche Macht gegenüber dem Arbeitnehmer. Auch im Bereich von Namensliste, Sozialplan und Interessenausgleich sei eine Vermögensbetreuungspflicht denkbar. Als Ausblick hielt Lobinger allerdings fest, dass die Strafbarkeitsrisiken zu gering seien, als dass ein Arbeitnehmer, der ernsthaft an einer Betriebsratstätigkeit interessiert sei, sich mit Blick auf die Risiken von einer solchen Tätigkeit abhalten ließe.

So habe der Betriebsrat nach Ansicht Lobingers beispielsweise im Falle des Verzichts auf den Widerspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG eine verfügungsgleiche Macht gegenüber dem Arbeitnehmer. Auch im Bereich von Namensliste, Sozialplan und Interessenausgleich sei eine Vermögensbetreuungspflicht denkbar. Als Ausblick hielt Lobinger allerdings fest, dass die Strafbarkeitsrisiken zu gering seien, als dass ein Arbeitnehmer, der ernsthaft an einer Betriebsratstätigkeit interessiert sei, sich mit Blick auf die Risiken von einer solchen Tätigkeit abhalten ließe.

Das Referat von **Dr. André Große Vorholt** (Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, München) befasste sich mit dem Thema **„Der betriebsratsgeführte Arbeitskampf zwischen Strafrecht und der Verteidigung kollektiver Arbeitnehmerinteressen“**. Der Fall Daimler Chrysler, bei dem zur Erzwingung einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung ein Aufruf zum „wilden Streik“ seitens eines Betriebsrats erfolgte, der in Personalunion Mitglied des Aufsichtsrats war, bildete die Grundlage des Vortrags. Neben dem Tatbestand der versuchten Nötigung käme hier auch eine Strafbarkeit wegen Untreue in Betracht, so Große Vorholt. Eine Vermögensbetreuungspflicht resultiere nicht aus der Stellung als Betriebsrat, sondern aus der als Aufsichtsrats- und damit Organmitglied. Eine Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht ergebe sich aus der Rechtswidrigkeit des betriebsratsgeführten Arbeitskampfes. Im besprochenen Fall gäbe es allerdings ein Verfolgungsdefizit und derzeit letztlich keine zur Durchsetzung bereiten und befähigten Beteiligten. Große Vorholt ist der Ansicht, ein Musterverfahren könne Klarheit verschaffen.

Die Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht ergebe sich aus der Rechtswidrigkeit des betriebsratsgeführten Arbeitskampfes. Im besprochenen Fall gäbe es allerdings ein Verfolgungsdefizit und derzeit letztlich keine zur Durchsetzung bereiten und befähigten Beteiligten. Große Vorholt ist der Ansicht, ein Musterverfahren könne Klarheit verschaffen.



C. Vortragsreihe des ZAAR

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 eine von einem der beiden ZAAR-Direktoren moderierte Diskussion mit dem Publikum. Ein sich anschließender Umtrunk bietet den Teilnehmern die Gelegenheit, das Thema weiter zu vertiefen und Kontakte zu knüpfen. Fachanwälte für Arbeitsrecht haben die Möglichkeit, sich die Veranstaltung gemäß § 15 FAO anrechnen zu lassen. Folgende Vorträge wurden in den Jahren 2004 bis 2008 gehalten:

I. Vorträge im Jahr 2004

16. Juni 2004

Dr. Christina Wiezer (Deutsche Bank AG): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten

15. Juli 2004

Dr. Rainer Sieg (Siemens AG): Kostenmanagement in der Betriebsverfassung

17. September 2004

Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR): Zukunft des Tarifvertrags? Gewerkschaftsdisziplinierung durch Abwanderungsdrohung

29. Oktober 2004

Professor Dr. Markus Stoffels (Passau): Europäische Betriebsverfassung – Struktur und Dynamik des EuGH

18. November 2004

Dr. Uwe Schirmer (Robert Bosch GmbH): Arbeitszeitgestaltung zwischen kollektiver Regulierung und individueller Freiheit

15. Dezember 2005

Dr. Hans Dunkl (Vorsitzender Richter am LAG München): Vorläufiger Rechtsschutz im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren

II. Vorträge im Jahr 2005

17. Februar 2005

Udo Wisswede (Kanzlei Spitzweg und Partner)/Dr. Peter Deml (E.ON Bayern AG): Energiewirtschaftsrechtliches Entflechtungsgebot („unbündling“) und arbeitsrechtliche Umsetzung

17. März 2005

Professor Dr. Richard Giesen (Gießen): Sozialrechtliche Optimierung der Auflösung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen

21. April 2005

Professor Dr. Peter Bengelsdorf (Arbeitgeberverband Nordmetall): Umgang mit Sucht im Betrieb zwischen Gesundheitsprävention und Gefahrenabwehr

9. Juni 2005

Privatdozent Dr. Georg Annuß (Rechtsanwälte Freshfield Bruckhaus Deringer): Der gemeinsame Betrieb – Wundermittel oder Stolperstein?

14. Juli 2005

Dr. Ekkehard Spieler (Daimler AG): Standortsicherungsvereinbarungen in Deutschland am Beispiel DaimlerChrysler

13. Oktober 2005

Dr. Harald Wanhöfer (Vorsitzender Richter am LAG München): Betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsansprüche

19. November 2005

Professor Dr. Dagmar Kaiser (Mainz): Wechselwirkungen zwischen Familienrecht und Kündigungsrecht

15. Dezember 2005

Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR): Die erzwungene Entgeltumwandlung

III. Vorträge im Jahr 2006

26. Januar 2006

Professor Dr. Martin Franzen (München): Auslandsbeschäftigung und Betriebsverfassung

16. Februar 2006

Dr. Burkard Göpfert (Gleiss Lutz Rechtsanwälte): Kampf um den Abfindungsvertrag

16. März 2006

Joachim Vetter (Vorsitzender Richter am LAG Nürnberg): Individualrecht und Mitbestimmung

6. April 2006

Dr. Andrea Nicolai (Rechtsanwältin): Neues Verständnis der Bezugnahmeklausel

22. Juni 2006

Dr. Christian Reiter (Daimler AG): Rechtsfragen der ERA-Einführung

13. Juli 2006

Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR): Insolvenzzrechtliche Beschlussverfahren – § 122 InsO (Betriebsänderung) und § 126 InsO (Sammelkündigungsschutz)

14. September 2006

Professor Dr. Gerrick von Hoyningen-Huene (Heidelberg): Praxisfragen der Änderungskündigung

5. Oktober 2006

Dr. Alexius Leuchten (Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft): Freikündigungspflicht zur Weiterbeschäftigung

14. Dezember 2006

Professor Dr. Abbo Junker (ZAAR): Standortverlagerung und Niederlassungsfreiheit

IV. Vorträge im Jahr 2007

18. Januar 2007

Dr. Oliver Lücke (Kanzlei Spitzweg und Partner): Arbeitsrecht für Organmitglieder

15. Februar 2007

Professor Robert Upex (University of Surrey, Großbritannien): Neuere Entwicklungen des englischen Kündigungsrechts

15. März 2007

Dr. Sebastian Hopfner (Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen): Haftungsgefahren des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

19. April 2007

Dr. Karsten Umnuß (Luther Rechtsanwaltsgesellschaft): Whistleblowing: Denunziantentum oder sinnvolle Kontrolleinrichtung?

14. Juni 2007

Professor Dr. Abbo Junker (ZAAR): AGB-Kontrolle von Arbeitsvertragsklauseln in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

12. Juli 2007

Friedrich Schindele (Rechtsanwälte Schindele Eisele Gerstner und Kollegen): Kollektivrechtliche Probleme der Leiharbeit

13. September 2007

Professor Dr. Frank Bayreuther (Berlin): Gleichbehandlungsrecht – Eine Zwischenbilanz ein Jahr nach Inkrafttreten des AGG

18. Oktober 2007

Professor Dr. Michael Kort (Augsburg): Die Regelung von Interessenkonflikten bei Organmitgliedern durch Gesetzesrecht und Corporate Governance-Grundsätze

13. Dezember 2007

Werner Bayreuther (Arbeitgeberverband MoVe): Tarifpluralität und Tarifeinheit – Rechtliche, forensische und praktische Erfahrungen anhand des Tarifkonflikts der Bahn

V. Vorträge im Jahr 2008

17. Januar 2008

Privatdozent Dr. Steffen Klumpp (München): Compliance und Arbeitsrecht

14. Februar 2008

Professor Dr. Hartmut Oetker (Kiel): Aktuelle Rechtsprechung des BAG zu Interessenausgleich und Sozialplan

13. März 2008

Dr. Nikolaus Krienke, LL.M. (Rechtsanwälte Clifford Chance): Vertragsgestaltung des Unternehmenskaufes vor dem Hintergrund von § 613a BGB

17. April 2008

Dr. Berthold Gericke (Vorsitzender Richter am LAG München): Betriebsverfassungsgesetz, Anforderungen an betriebsrätliche Rechtsvertretung

12. Juni 2008

Professor Dr. Herbert Buchner (Augsburg): „Nichts sehen, nichts hören, nichts sagen“ – Personaleinstellung unter dem AGG

10. Juli 2008

Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR): Gewerkschafts- und Betriebsratsbestechung

25. September 2008

Professor Dr. Georg Caspers (Erlangen-Nürnberg): Rechtsfragen des Mindestlohns

16. Oktober 2008

Professor Dr. Abbo Junker (ZAAR): Grundfragen der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

4. Dezember 2008

Rechtsanwalt Ulrich Fischer (Frankfurt am Main): Koppelungsforderungen und Koppelungsgeschäfte in der Betriebsverfassung

D. Gemeinsame Tagung mit dem BAG (27. September 2006)

Die These, daß Normgeber die möglichen Folgen ihrer Normsetzung ermitteln und die ermittelten Ergebnisse bei der Normsetzung selbst berücksichtigen sollen, ist weithin zustimmungsfähig. Die Notwendigkeit einer solchen Folgenabschätzung wird insbesondere im Gesetzgebungsverfahren mittlerweile – über die in Gesetzesbegründungen häufig zu lesende Standardfloskel „sonstige Kosten: keine“ hinaus – ernster genommen: Dies belegt nicht zuletzt die Einsetzung des neuen „Nationalen Normenkontrollrats“.

Was für den Gesetzgeber gilt, könnte auch auf den Richter übertragen werden – denn er ist Streitentscheider und damit Regelungsgeber. Deshalb liegt die Überlegung nahe, daß auch der Richter bei der Streitentscheidung idealiter die Folgen bedenken soll, die außerhalb der konkreten Prozeßbeziehung durch seine Entscheidung entstehen können. Dies gilt für alle Rechtsgebiete, hat aber gerade im wirtschaftsrelevanten und besonders durch Richterrecht geprägten Arbeitsrecht Bedeutung, weil Dritte sich an der (revisions-) richterlichen Entscheidung orientieren werden (und orientieren müssen).

Die dogmatischen und methodischen Grundlagen aber gerade dieser richterlichen Folgenabschätzung im Arbeitsrecht liegen dabei weitgehend im Dunkeln. Deshalb ist Diskurs notwendig. Eine von der Präsidentin des BAG, Ingrid Schmidt, und den Münchener Arbeitsrechtsprofessoren Dr. Martin Franzen und Dr. Volker Rieble initiierte Tagung am Bundesarbeitsgericht in Erfurt befaßte sich nun am 27. September 2006 mit der „Folgenabschätzung im Arbeitsrecht“.

Das Interesse am Thema wird dadurch belegt, daß rund sechzig Teilnehmer der Einladung zum Meinungsaustausch zwischen (Bundes-) Richtern und Wissenschaft folgten. Und im Grundsatz herrschte unter diesen Einigkeit: Die Folgenabschätzung ist zunächst hervorragende Aufgabe des Gesetzgebers – der hierzu im Gesetzgebungsverfahren auch die notwendigen administrativen Mittel hat. Aber: Auch der (Arbeits-) Richter hat grundsätzlich Folgenabschätzung zu betreiben, soll sich über die möglichen Auswirkungen seiner Rechtsprechung gewiß werden. Darüber hinaus stehen die Möglichkeiten und die Kompetenz des Gerichts bei der Frage der Folgenabschätzung in Rede.

Das Grundlagenreferat über die **„Folgenabschätzung für Gesetze und Richterrecht“** hielt **Professor Dr. Ulrich Karpen**, Universität Hamburg. Er definierte die Folgenorientierung als Analyse der gesellschaftlichen Auswirkungen von Rechtsnormen sowie deren Anwendung und die Berücksichtigung dieser Analyse bei der Entscheidung des Gesetzgebers oder des Richters.

Karpen betonte, daß Folgenorientierung nicht nur im Gesetzgebungsverfahren unerlässlich, sondern auch für den Richter notwendig und geboten

sei. Dies gelte insbesondere für die Rechtsfortbildung im Arbeitsrecht – wenn der Arbeitsrichter in Ermangelung einer gesetzlichen Norm zum Ersatzgesetzgeber werde. Als Kriterien für eine in diesem Sinne „guten“ Rechtsprechung verwies Karpen zunächst auf den klassischen Auslegungskanon: Insbesondere teleologische Gesichtspunkte seien eine „Einbruchsstelle“ für Folgenerwägungen. Besondere Methoden der Auslegung und Folgenorientierung im Arbeitsrecht (etwa im Sinne einer „sozialen Rechtsanwendung“) lehnte Karpen freilich ab.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen, ging in seinem Vortrag **„Folgenabschätzung im Arbeitsrecht – zwischen Schutzprinzip und Effizienzdenken“** vor allem auf die richterliche Folgenabschätzung ein. Bei allen Besonderheiten der Richterrechtsfindung – beschränkter Tatsachenstoff, keine gesicherte Möglichkeit zur Korrektur, unterschiedliche Konkretisierungsebenen – benannte Däubler die Folgenorientierung als notwendigen Entscheidungsparameter. Insbesondere gewährleiste die Folgenorientierung eine Erhöhung der Akzeptanz der richterlichen Entscheidung – gegenüber dem oftmals dunklen Gesetzgebungsverfahren sei dies sogar ein „gewisser Legitimitätsvorsprung“ der richterlichen Rechtssetzung. Die – oftmals konstatierte – Überforderung der Gerichte durch die Folgenabschätzung sah Däubler nicht: Zum einen sei die Folgenabschätzung bereits heute Realität, zum anderen hätten die Gerichte reiches Erfahrungswissen und die Möglichkeit, Sachverständigen-Gutachten einzuholen. Effizienz, Arbeitnehmerschutz, Partizipation und Entscheidungsfreiheit des Einzelnen nannte Däubler als Kriterien für die Folgenabschätzung: Letztlich müsse hier „praktische Konkordanz“ hergestellt werden.

Professor Dr. Volker Rieble, Ludwig-Maximilians-Universität München, sprach ebenfalls zum Thema **„Folgenabschätzung im Arbeitsrecht – zwischen Schutzprinzip und Effizienzdenken“**. Und er hielt – in Übereinstimmung mit Däubler – die Folgenabschätzung im Arbeitsrecht und insbesondere in der richterlichen Entscheidungsfindung ebenfalls für geboten, verwies aber auf einen oftmals übersehenen Aspekt: Folgenabschätzung trage auch dem Umstand Rechnung, daß Normen nicht beachtet würden – und daß das Recht deshalb seine Steuerungsfähigkeit bisweilen einbüße. Diesem Aspekt könne man mit Folgenabschätzung begegnen, indem man vor der Rechtssetzung bestimmte und typische Verhaltensweisen der Normadressaten antizipiere. Daß man bei der Ermittlung dieses Verhaltens und damit der Folgen einer Entscheidung nicht immer genaue Kausalitäten nachweisen könne, heiße nicht, daß auf die Schätzung der Folgen insgesamt verzichtet werden müsse: Es gehe dann auch um die Ermittlung einer Typik der Reaktionen auf einen (richterlichen oder gesetzlichen) Rechtssetzungsakt. Der Richter müsse sich bewußt werden, daß er kein Außenstehender sei, sondern durch seine Entscheidung das Verhalten der Normadressaten beeinflusse. Wer sich der Folgenabschätzung verweigere, werde vom Bumerangeffekt eingeholt –

dies zeige gerade das Sonderschutzrecht für Schwerbehinderte und ältere Arbeitnehmer. Durch die Folgenabschätzung würde der Richter auch nicht zu einem politischen Richter: Er sei vielmehr auch hier an die gesetzlichen Vorgaben gebunden. Nur innerhalb dieser könne er Folgen seiner Entscheidungen ermitteln und abschätzen.

Professor Dr. Markus Stoffels, Universität Passau, vertrat in seinem Referat über die „**Wirkungsfolgen des Kündigungsrechts**“ eine eher skeptische Auffassung zur Folgenberücksichtigung gerade im Kündigungsschutzprozeß. Der Richter hätte schon nicht die Möglichkeiten, die außerrechtlichen Folgen seiner Entscheidung (etwa zu deren Konsequenzen für den Arbeitsmarkt) zu überblicken. Dies sei ein tatsächliches Problem. Weiche der Richter aber von normativen Beurteilungsmaßstäben ab und berücksichtige er auch außerrechtliche Folgen über das gesetzliche Programm hinaus, so beständen Bedenken gegen die Legitimation dieser Entscheidungsfindung. Vielmehr würde durch die Pflicht des Richters zur Folgenabschätzung eine (weitere) Politisierung des Arbeits- und besonders des Kündigungsschutzrechts erfolgen. Dies sei aber nicht wünschenswert – im Gegenteil, stünde doch gerade die zu große Gestaltungskraft des Richterrechts in der ständigen Kritik. Folgenabschätzung – auch und gerade im Kündigungsrecht – sei vielmehr Aufgabe des Gesetzgebers; des Richters aber nur, wenn er dadurch vom Gesetzgeber (ausdrücklich) legitimiert sei. Der Gesetzgeber sei zur Folgenabschätzung berufen.

Ebenfalls auf die beschränkten **richterlichen Möglichkeiten zur Folgenabschätzung** wies **Professor Dr. Friedhelm Rost**, Vorsitzender Richter am BAG, hin. Er stellte nicht in Frage, daß es wünschenswert sei, daß der Richter – freilich immer innerhalb seines gesetzlich vorgesehenen Spielraums – die Folgen seiner Entscheidung berücksichtige. Freilich stünde eine solche objektive Folgenabschätzung in einem vorsichtigen Gegensatz zu der konkreten Prozeßsituation, aus der heraus der Richter seine Entscheidung zu treffen habe. Auch der Kündigungsschutzprozeß sei Parteiprozeß – weshalb das Gericht zunächst an das Vorbringen der Parteien gebunden sei, was eine Berücksichtigung der außerrechtlichen Folgen einer Entscheidung erschwere. Hinzu komme, daß der Auftrag an den Richter, Folgenermittlung und Folgenabschätzung zu betreiben, die Berechenbarkeit der Entscheidungen und damit die Rechtssicherheit nicht fördere.

Aus der Sicht der Arbeitgeberverbände zeigt **Wolfgang Goos**, BAVC, daß die Tarifvertragsparteien bei der Rechtssetzung durch Tarifvertrag die Folgen ihres Handelns einbeziehen müßten. Freilich seien sie darin freier als die Gerichte. Weil die Tarifvertragsparteien selbst Recht setzten, seien sie eher mit dem Gesetzgeber zu vergleichen. Gerade im Bereich der chemischen Industrie sei es zu einer starken Zusammenarbeit der Tarifpartner auch auf dem Gebiet der Folgenabschätzung tariflicher Vereinbarungen gekommen. Die Tarifvertragsparteien hätten auch – jedenfalls für ihren Bereich – gegenüber den Gerichten bessere Möglichkeiten

zur Folgenabschätzung. Dies schon deshalb, weil sie der prozessualen Situation enthoben seien.

Auf einen weiteren Aspekt der Folgenbeachtung in der tariflichen Rechtssetzung wies **Peter Berg**, ver.di, hin: Die Tarifvertragsparteien beobachteten und beachteten die Folgen der tarifvertraglichen Regelungen durchaus. Sie seien aber als Vertreter der Interessen ihrer Mitglieder auch darauf bedacht, besonders und gerade die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf ihre Mitglieder (und auch den Mitgliederstand) zu berücksichtigen. Insofern seien es – bei aller Berücksichtigung der allgemein-gesellschaftlichen Wirkungen eines Tarifvertrags – gleichsam zwangsläufig die mitgliederspezifischen Folgen, die eine wesentliche Rolle spielten.

In den Diskussionen, die sich den Referaten anschlossen, und die von **Christoph Schmitz-Scholemann**, Richter am BAG, **Annelie Marquardt**, Richterin am BAG und **Professor Dr. Martin Franzen**, Universität München, geleitet wurden, kam man immer wieder darauf zu sprechen, daß die richterliche Folgenabschätzung nur dort möglich sei, wo der Gesetzgeber Raum hierfür lasse – insofern sei der Richter eingeschränkter als der Gesetzgeber. In ihren abschließenden Worten bezeichnete die Präsidentin des BAG, **Ingrid Schmidt**, das Gespräch zwischen Richtern und Wissenschaftlern als gelungen – freilich könne dies nur ein Anfang eines Diskurses über dieses wichtige Thema sein.

Über die Tagung „Folgenabschätzung im Arbeitsrecht“ informiert Band 8 der ZAAR Schriftenreihe (§ 3 B I).

E. Bayerische Arbeitsrechtstage

Das ZAAR veranstaltet gemeinsam mit dem Bayerischen AnwaltVerband seit 2005 im Tagungszentrum des Paulaner am Nockherberg die Bayerischen Arbeitsrechtstage. Die Veranstaltungen richten sich in erster Linie an Rechtsanwälte und werden von Anwälten aus dem gesamten Freistaat Bayern besucht. Aber auch Unternehmens- und Verbandsjuristen sind unter den jeweils mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu finden.

I. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2005

Am 24. Juni veranstaltete das ZAAR zusammen mit dem Bayerischen AnwaltVerband den Bayerischen Arbeitsrechtstag 2005.

Es referierten:

- Walter Huber (Siemens AG):
„Tarifanpassung zur Beschäftigungssicherung – Vorbild für die anwaltliche Beratung?“
- RA Dr. Achim Schunder (NZA):
„Neue Entwicklungen im Teilzeitrecht und ihre strategische Bewältigung durch Rechtsanwälte“
- Joachim Vetter (LAG Nürnberg):
Anwaltliche Aufbereitung des Prozeßstoffs in Bestandsschutzstreitigkeiten
- Prof. Dr. Volker Rieble (ZAAR):
Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Folgen von Umstrukturierungen
- Friedrich Hauck (BAG):
Gestaltung von und Gestaltungsfehler bei (Teil-) Betriebsübergängen
- RA Dr. Ulrich Tschöpe (Tschöpe Schipp Clemenz):
Low performer im Arbeitsrecht
- RA Dr. Jobst-Hubertus Bauer (Gleiss Lutz):
Antidiskriminierung, Strafzahlung und anwaltliche Begleitung

II. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2006

Auch im Jahr 2006 veranstaltete das ZAAR zusammen mit dem Bayerischen AnwaltVerband den Bayerischen Arbeitsrechtstag. Dieser fand am 15. Juli im Paulaner am Nockherberg in München statt.

Es referierten:

- Professor Dr. Martin Franzen (Ludwig-Maximilians-Universität München):
„Neues Recht für die Bezugnahme auf den TV – kautelarjuristische Herausforderung“
- Dr. Claudia Rid (CMS Hasche Sigle, München):
„Rechtsprobleme der Zeitarbeit“
- Dr. Ulrich Koch (Richter am BAG):
„Sozialrechtliche Begleitfragen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen“
- Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig (Nörr Stiefenhofer Lutz, München):
„Beschäftigungsmanagement als Gebot des KSchG – strikter Vorrang der Änderungskündigung“
- Dr. Harald Wanhöfer (Richter am Arbeitsgericht München):
„Auswahlrichtlinien im Betriebsverfassungs- und Kündigungs-schutzrecht“
- Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR):
„Standortarbeitskampf“

III. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2007

Am 6. Juli 2007 veranstalteten der Bayerische Anwaltverband und das ZAAR im Tagungszentrum des Paulaner am Nockherberg den Bayerischen Arbeitsrechtstag. Im



nunmehr dritten Jahr der Veranstaltung wurde erstmals ein übergreifender Schwerpunkt gesetzt: So flankierte ein strafrechtlicher Beitrag mit aktuellem Bezug die übrigen Vorträge rund um das Thema **Umstrukturierung**. Auf jeden Vortrag folgten Fragen und Diskussion unter der Moderation von **Professor Dr. Volker Rieble**.

Nach einer Begrüßung durch den Präsidenten des Bayerischen Anwaltverbandes, Rechtsanwalt **Anton Mertl**, eröffnete **Professor Dr. Volker Rieble** den Arbeitsrechtstag zum Thema „**Umstrukturierung und Vermögenszuordnung als arbeitsrechtliche Strategie**“. Arbeitsrechtslasten würden durch vorhandenes Vermögen beim Vertragsarbeitgeber intensiviert. Im Rahmen eines ökonomisch orientierten Haftungsmanagements könne es daher gelten, risikobehaftete Unternehmensteile durch ihre rechtliche Verselbständigung zu isolieren und auf formal losgelöste Organisationsformen zu verteilen. Rieble zeigte neben möglichen Umstrukturierungsmodellen einen Weg, die Widerspruchsgefahr des § 613a BGB zu bannen. Rechtsmißbräuchlich seien die vorgestellten Maßnahmen nicht: Der Arbeitgeber müsse ein Unternehmen nicht im Arbeit-

nehmerinteresse besonders leistungsfähig erhalten, noch sei er einem allgemeinem Vermögensvorsorgerecht seiner Arbeitnehmer ausgesetzt. Allerdings sprach sich Rieble deutlich gegen eine „Sozialplan Null“-Strategie aus.

Im anschließenden Vortrag **„Überleitung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“** legte Rechtsanwalt **Dr. Günter Schmitt-Rolfes**, Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, Staudacher, München, das Augenmerk auf die Probleme, die durch den Wegfall der gesetzlichen Normwirkung entstehen, insbesondere die Folgen des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Hier entstehe ein Anpassungsbedürfnis hinsichtlich einer Vielzahl von im Betrieb normativ und vertragsrechtlich geltender Arbeitsbedingungen. Schmitt-Rolfes zeigte anschaulich Wege auf, Überleitungsprobleme in den Griff zu bekommen und zu einheitlichen Arbeitsbedingungen im Betrieb zu gelangen. Neben der wohl an § 77 Abs. 3 BetrVG scheiternden ablösenden Betriebsvereinbarung vertiefte er besonders zum Überleitungstarifvertrag, ein mehrgliedriger Firmentarif, dessen persönlicher Geltungsbereich auf die übergegangenen Arbeitnehmer beschränkt ist. Eine umfassende Gleichschaltung der Arbeitsbedingungen gelinge allerdings auch hier nur unter dem Vorbehalt, daß die Bezugnahmeklauseln der übernommenen, nicht organisierten Arbeitnehmer die Tarifentwicklung mitmachen. Dies sei ein Problem insbesondere bei Neuverträgen (seit dem 1.1. 2002), für die das BAG nicht mehr ohne weiteres von einer Gleichstellungsabrede ausgehen will.

Nach der Mittagspause gewährte Rechtsanwalt **Dr. André Große Vorholt**, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München, Einblicke in die **„Auswirkungen von strafrechtlichen Pflichtverstößen – Korruption – Untreue – § 119 BetrVG“** aus Sicht des Wirtschaftsstrafrechtlers. Die strafrechtliche Geschäftsherrenverantwortlichkeit stehe im Visier der Staatsanwaltschaft. Dabei richte sich die Prüfungsreihenfolge nunmehr nach dem „top-down“-Prinzip: Ermittlungen werden zunächst gegen die geschäftsführenden Organe unternommen, erst dann gegen die (Weisungen ausführenden) Mitarbeiter der nachgeordneten Ebenen. Der BGH überantwortet seit der „Mauerschützen“-Entscheidung auch im Wirtschaftsstrafrecht konsequent dem Hintermann die Täterschaft kraft Organisationsherrschaft. Große Vorholt benannte einerseits die hier relevanten – und auch in Nebengesetzen versteckten – Straftatbestände und deren Merkmale und diskutierte tatbestandsausschließende Umstände; andererseits benannte er die Voraussetzungen einer pflichtgemäßen Delegation, wobei er wertvolle Anregungen zur Gestaltung von Compliance-Regeln gab. Der Referent räumte auch mit diversen Mythen auf, die über die strafrechtliche (Ir-) Relevanz von Handlungen im ausländischen Geschäftsverkehr kursierten, und wies darauf hin, dass eine gesetzgeberische – erhebliche – Verschärfung des § 299 StGB in Aussicht steht.

Der Frage nach der **„Optimierten Betriebsratsbeteiligung zwischen Kündigungsschutz und Betriebsverfassung“** stellte sich der Vorsit-

zende Richter am LAG Nürnberg **Hans Malkmus**. In seinem Vortrag ging er insbesondere auf Fragen zur Gestaltung von Auswahlrichtlinien i.S.d. § 95 Abs. 1 BetrVG, den Vorzügen einer Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG) sowie zur Sozialplangestaltung ein. Günstig in diesem Zusammenhang sei eine Entscheidung des BAG vom 9.11. 2006, mit welcher die Dominotheorie zu Fall gebracht ist. Auch die Tatsache, daß im Rahmen der Sozialauswahl das Alter weiterhin eine Doppelrelevanz spielt, ist weiterhin ungelöst. In der anschließenden Fragerunde wurden u.a. die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die Sozialauswahl angesprochen.

Martin Naser, Leiter Arbeitsbeziehungen Arbeitsrecht der Siemens AG, referierte zum Thema „**Arbeitsvertragsmanagement und Betriebsübergang**“. Zwar sei das Betriebsübergangsrecht „bewahrendes Recht“, was im Beendigungsschutz gem. § 613a Abs. 4 BGB, der Änderungssperre gem. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB sowie der Unabdingbarkeit des § 613a BGB Ausdruck findet. Es bestehe jedoch bei allen Beteiligten das Bedürfnis nach Flexibilität, um den Betriebsübergang rechtssicher und wirtschaftlich attraktiv zu gestalten. Bei einer Größenordnung von 30-50 Betriebsübergängen jährlich bei der Siemens AG könne dies nur durch ein professionelles Arbeitsvertragsmanagement im Sinne einer (arbeits-) vertraglichen Gestaltung des Betriebsübergangs und dessen Folgen gelingen. Der Betriebsübergang müsse einzelvertraglich vorbereitet und rechtssicher durchgeführt werden; im Rahmen des Betriebsübergangs könnten Beschäftigungsbedingungen modifiziert werden. Hierfür stellte Naser konkrete Maßnahmen vor und prüfte deren Eignung. Die Quintessenz des Vortrags: Ein Betriebsübergang gegen den Willen der Arbeitnehmer sei nicht möglich, jedenfalls nicht sinnvoll. Mit einvernehmlicher arbeitsvertraglicher Flankierung gelängen jedoch die Betriebsübergänge in aller Regel zu allseitiger Zufriedenheit.

IV. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2008

Am 4. Juli 2008 eröffneten Rechtsanwalt Fachanwalt für Arbeitsrecht **Anton Mertl**, Präsident des Bayerischen Anwaltverbandes, und **Professor Dr. Volker Rieble**, Direktor des ZAAR, Universität München, im Paulaner am Nockherberg den 4. Bayerischen Arbeitsrechtstag. Auch dieses Jahr wurden wieder aktuelle, teils stark umstrittene Themen des Arbeitsrechts erörtert, die bei den zahlreichen Tagungsteilnehmern und Referenten aus Wissenschaft und Praxis auf reges Interesse und große Diskussionsbereitschaft stießen.

In seiner Begrüßungsrede nahm Anton Mertl kritisch Stellung zu den aktuell zu beobachtenden Entwicklungen im Arbeitsrechts und stellte das neue Portal „Rechtsvermittlung“ des BAV vor, mittels welchem die Zusammenführung von zukünftigen Mandanten und Rechtsanwälten erleich-

tert werden soll. Nach anschließenden Begrüßungsworten von Professor Dr. Volker Rieble wurde pünktlich mit dem Tagungsablauf begonnen.

Das Eröffnungsreferat zu dem Thema **„Arbeitnehmereinsatz im Ausland“** hielt **Professor Dr. Abbo Junker**, Direktor des ZAAR, Universität München. Mit Fällen des EuGH und des BAG bereicherte er seinen Vortrag über das anzuwendende Recht und die internationale Zuständigkeit und vermittelte damit anschaulich den von Rechtsprechung und Literatur erarbeiteten Status quo dieses Rechtsgebiets. Bezüglich der „gesetzlichen“ Gerichtsstätte der Brüssel I-VO wies Professor Junker auf eine Differenzierung nach Parteirollen hin und verdeutlichte, daß nach dieser VO eine Gerichtsstandsvereinbarung vor Entstehung der konkreten Streitigkeit dem Arbeitnehmer keine Nachteile, sondern nur Vorteile bringen könne. Mit der Herausarbeitung eines nahezu vollständigen Gleichlaufs von internationaler Zuständigkeit (Forum) und anwendbarem Recht (Ius) rundete Professor Junker seinen Vortrag ab. Auch hier mahnte er an, daß eine Rechtswahlklausel für den Arbeitgeber im Regelfall keine Vorteile bringen könne. In der anschließenden, von Professor Rieble geleiteten Diskussion stellte sich heraus, daß diese in der Praxis seltene, aber bedeutsame Fallkonstellationen noch nicht hinreichend beachtet wurden.

Anschließend durften die Teilnehmer, nach kurzer Kaffepause, sich an dem Vortrag von **Professor Dr. Volker Rieble** über den in der Wissenschaft noch wenig beleuchteten, in der Praxis jedoch zentralen Problembereich der **„Arbeitnehmerüberlassung: Regulierung im Entleiherbetrieb“** erfreuen. Mit durchaus zynischen Metaphern veranschaulichte der Redner Vor- und Nachteile der Arbeitnehmerüberlassung sowie die daraus folgenden Gewerkschafts- und Mitbestimmungsprobleme. Vor dem Hintergrund bestehender Leiharbeitskampagnen im Entleiherbetrieb, die aufgrund beschränkter Tarifmacht und geringer Betriebsratsrechte bezüglich der Leiharbeitnehmer teils zu freiwilligen Betriebsvereinbarungen führen, konstatierte Professor Rieble die weitreichenden Risiken für den Entleiher. Neben der Gefahr der Begründung von Zweitarbeitsverhältnissen durch die unmittelbare Zusatzvergütung des Entleihers an die Zeitarbeitnehmer, wies er auch auf entstehende Gefahr möglicher kartellrechtlicher sowie betriebsverfassungsrechtlicher Sanktionen hin. Die Brisanz des Themas bestätigte sich in den anschließend zahlreich gestellten Fragen der Teilnehmer.

Hiernach hatten die Beteiligten im Rahmen des gemeinsamen Mittagessens Gelegenheit, Meinungen zu dem bis dato Gehörten auszutauschen, sich am warmen und kalten Buffet zu stärken und sich an den diversen Informationsständen der Sponsoren zu erkundigen.

Zu Beginn der zweiten Tagungshälfte referierte Rechtsanwalt **Dr. Robert Lubitz** (Beiten Burkhardt), München, über die „Aufgabe der Tarifeinheit:

Chancen und Lasten auf der Rechtsfolgeenseite“. Ausgehend von dem Ansatz, daß der Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit schrittweise in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu Fall gebracht wird, hatte der Vortrag zum Ziel, die aus dieser Entwicklung entstehenden Rechtsfolgen zu beleuchten. Schon bei einem Überblick über die Auswirkungen der Tarifpluralität im Betriebsverfassungs- sowie im Individualarbeitsrecht, wurden signifikante Probleme, allen voran die Kollision von Inhaltsnormen bei Tarifpluralität, verdeutlicht. Zum Abschluß seines Vortrages warnte Dr. Lubitz vor dem „worst-case-scenario“ für den Arbeitgeber, das in einem echten Günstigkeitsvergleich zwischen mehreren Tarifwerken bestehe und nur durch eine hinreichend weit gefaßte Abwehrklausel in den Arbeitsverträgen verhindert werden kann. Der Beitrag war Anlaß für einen angeregten Meinungsaustausch unter den Teilnehmern, wobei insbesondere Peter Mayer, Präsident des LAG München a.D. und Professor Rieble kontrovers diskutierten, inwieweit nach Vertragsschluß dem Arbeitgeber ein Auskunftsanspruch gegenüber den Arbeitnehmern über eine etwaige Gewerkschaftsangehörigkeit zustehen kann.

Aufhorchen ließ die Teilnehmer der anschließende Vortrag von **Peter Mayer**, Präsident des LAG München a.D., zum Thema **„Die Kündigung von Straftätern“**. Im Blickpunkt standen teils abstruse Entscheidungen des LAG und des BAG, anhand welcher der Referent durchaus kritisch die Kriterien der Rechtsprechung erläuterte und zugleich zu verstehen gab, warum Richter oftmals sehr froh seien, keine „Klatschreporter“ im Gerichtssaal vorzufinden. Dabei hob er hervor, daß ein an sich für eine Kündigung geeigneter Grund nicht per se ausreichend sei, sondern zugleich auch eine unzumutbare Vertrauensverletzung vorliegen müsse, die anhand einer umfassenden Interessenabwägung auf der Grundlage aller relevanten Umstände des Einzelfalls im Hinblick auf ein weiteres Zusammenarbeiten festzustellen sei. Ferner stellte er den Einfluß des Strafverfahrens auf den arbeitsgerichtlichen Prozeß dar, wobei er die Ungebundenheit der Arbeitsgerichte betonte. Die kritische Betrachtung zweier neuerer Entscheidungen rundete den Vortrag ab. In der anschließenden, bis zuletzt spannenden Diskussion wurde das rege Interesse der Zuhörer ersichtlich.

Nach einer kurzen Kaffeepause, hielt Rechtsanwalt **Dr. Robert von Steinau-Steinrück** (Luther), Berlin, das Abschlußreferat zum Thema **„Schadensersatzhaftung des Compliance-Täters?“**. Einleitend verschaffte er den Zuhörern einen umfassenden Überblick über Compliance und die Folgen eines Compliance-Verstoßes. Die Unterschiede hinsichtlich einer etwaigen Haftung zeigte er anhand einer Differenzierung zwischen egoistisch und altruistisch handelnden Einzeltätern bzw. mehreren Tätern und beendete seinen Vortrag mit praktischen, insbesondere prozeßtaktischen, Hinweisen. In der anschließenden Diskussion entbrannte erneut eine Diskussion zwischen Peter Mayer und Professor Rieble, inwiefern Be-

sonderheiten des Arbeitsrechts bei der Ermittlung von Haftungsansprüchen ins Gewicht fallen.

In seinem Schlußwort stellte Professor Rieble fest, daß die auf dieser Tagung aufgestellten Thesen erst Ansatzpunkte und vorläufige Aussagen sein könnten, die an diesem Tag nicht abschließend geklärt werden können. Die eine oder andere Kontroverse würde bereits zeigen, daß die künftigen Entwicklungen mit Spannung abzuwarten seien.

§ 5 Lehre

A. Universitäre Veranstaltungen

- I. Sommersemester 2004
- II. Wintersemester 2004/2005
- III. Sommersemester 2005
- IV. Wintersemester 2005/2006
- V. Sommersemester 2006
- VI. Wintersemester 2006/2007
- VII. Sommersemester 2007
- VIII. Wintersemester 2007/2008
- IX. Sommersemester 2008
- X. Wintersemester 2008/2009

B. Habilitationen

C. Promotionen

Ein essentieller Bestandteil der Tätigkeit des ZAAR sind die Veranstaltungen, die im Rahmen der Kooperationsvereinbarung zwischen der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht und der Ludwig-Maximilians-Universität München durchgeführt werden. Die Direktoren des ZAAR sind zugleich ordentliche Professoren der Juristischen Fakultät der LMU. Als solche haben sie eine Lehrverpflichtung von vier Semesterwochenstunden.

Wesentlich vom ZAAR mitgetragen wird der Schwerpunktbereich 5 „Unternehmensrecht: Arbeits- und Sozialrecht“. Er ist auch auf Anregung des ZAAR in dieser spezialisierten Form im Jahr 2005 im Zuge der Reform der Juristenausbildung neu eingerichtet worden.

A. Universitäre Veranstaltungen

I. Sommersemester 2004



- Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht II (Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung), Professor Rieble
- Seminar „Zukunft der Unternehmensmitbestimmung“ Blockseminar, Teilnehmer: 15 Studenten ab dem 5. Semester (Professor Rieble)
Ausgewählte Themen:
 - Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance
 - „Bedrohung“ aus Europa: Rechtsprechung des EuGH – Reaktionsmöglichkeiten und Konsequenzen

Das Seminar fand als Blockseminar auf der Fraueninsel im Chiemsee statt. Es ist gelungen, mit Herrn Lothar Adler, Aufsichtsratsmitglied und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Siemens AG, und Herrn Dr. Rainer Sieg, Leiter der Abteilung Betriebsverfassung der Siemens AG, zwei herausragende Kenner der Praxis der Unternehmensmitbestimmung für Referat und Diskussion zu gewinnen.

Das Seminar wurde von der Hanns Martin Schleyer Stiftung unterstützt.

II. Wintersemester 2004/2005

- Antrittsvorlesung von Professor Rieble zum Thema „Betriebliche Arbeitniederlegungen zur Standorterhaltung: Störung des ‚sozialen Friedens‘ und Reaktion des Arbeitskampfrechts“ am 21. Januar 2005
- Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht I (Koalitionsrecht, Tarifrecht, Arbeitskampfrecht), Professor Rieble
- Seminar „Gewerkschaftswettbewerb“; Blockseminar, Teilnehmer 15 Studenten ab dem 5. Semester (Professor Rieble)
Ausgewählte Themen:
 - Koalitionsfreiheit und Koalitionsbewerb
 - Arbeitskampfkonzurrenz durch kleine Gewerkschaften?
 - Unlauterer Gewerkschaftswettbewerb: Geregeltes fair play oder freier (Meinungs-) Kampf?
 - Wettbewerbsfunktionen für Gewerkschaften und Arbeitsmarkt

III. Sommersemester 2005

- Vorlesung Individualarbeitsrecht, Professor Rieble
- Vorlesung „Das arbeitsgerichtliche Verfahren“, Dr. Klumpp
- Seminar „Entwicklung, Aufgaben und Zukunft deutscher Gewerkschaften“, Blockseminar, Teilnehmer 15 Studenten ab dem 4. Semester (Professor Rieble)

Ausgewählte Themen:

- Koalitionsfreiheit und Koalitionswettbewerb
- Arbeitskampfkonzurrenz durch kleine Gewerkschaften
- Konkurrenz in der Unternehmensmitbestimmung

Das Seminar fand am 21. und 22. Juli in Kloster Seeon statt und wurde wiederum von der Hanns Martin Schleyer Stiftung unterstützt. Aus der Praxis referierten Ralf Horten (DHV Bayern) sowie Hans Berger (IG Metall)

IV. Wintersemester 2005/2006

- Vorlesung „Kollektives Arbeitsrecht I (Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht)“, Professor Rieble
- Examinatorium „Kollektives Arbeitsrecht“, Professor Rieble

V. Sommersemester 2006

- Vorlesung „Recht der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung“, Professor Rieble
- Examinatorium „Kollektives Arbeitsrecht“, Dr. Klumpp
- Seminar „Beschäftigungswirkung des Arbeitsrechts“, Professor Rieble

VI. Wintersemester 2006/2007

- Vorlesung „Arbeitsrechtsvergleichung“, Professor Junker
- Seminar im Arbeitsrecht, Professor Junker
- Vertiefungsvorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“, Professor Rieble
- Seminar „Kündigungsschutz – Stand und Reform“, Professor Rieble zusammen mit Professor Buchner (Universität Augsburg)
- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“, Dr. Klumpp

- Seminar „Die Europäisierung des Arbeitsrechts“, Dr. Klumpp/Dr. Klebeck
- Tutorium zur Vorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“, Schul
- Tutorium „Methodik der Fallbearbeitung im Zivilrecht“, Dr. Klumpp/Dr. Klebeck

VII. Sommersemester 2007

- Antrittsvorlesung von Professor Junker zum Thema „Arbeitsrecht zwischen Europäisierung und Amerikanisierung“ am 24. Mai 2007
- Vorlesung „Einführung in die Rechtsvergleichung/Rechtsvereinheitlichung“, Professor Junker
- Seminar im Arbeitsrecht, Professor Junker
- Seminar „Konzern- und Arbeitsrecht“, Professor Rieble, gemeinsam mit Prof. Dr. Carsten Schäfer (Universität Mannheim)
- Vorlesung „Individualarbeitsrecht“, Professor Rieble
- Tutorium zum Individualarbeitsrecht, Birkenmaier/Gutfried
- Examinatorium Kollektives Arbeitsrecht, Dr. Klumpp
- Übung für Nebenfachstudenten, Lorenz Leitmeier

VIII. Wintersemester 2007/2008

- Vorlesung „Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht“, Professor Junker
- Vorlesung „Arbeitsrechtsvergleichung“, Professor Junker
- Vorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“, Professor Rieble
- Vertiefungsveranstaltung „Examenskurs Arbeitsrecht“, Professor Rieble
- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“, Privatdozent Dr. Klumpp
- Tutorium „Arbeitsrecht im Unternehmen“, Kentner/Dr. Kolbe
- Übung für Nebenfachstudenten, Leitmeier

IX. Sommersemester 2008

- Vorlesung „Arbeitsrecht I – Individualarbeitsrecht“, Professor Junker
- Seminar im Arbeitsrecht und im Internationalen Privatrecht, Professor Junker

- Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene, Professor Rieble
- Vorlesung „Recht der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung“, Professor Rieble

X. Wintersemester 2008/2009

- Examinatorium im Arbeitsrecht, Professor Junker
- Vorlesung „Arbeitsrechtsvergleichung“, Professor Junker
- Vorlesung „Kollektives Arbeitsrecht I (Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht)“, Professor Rieble
- Seminar „Arbeitszeitkonten , Altersteilzeit und Betriebsrente: Versorgungskomponenten im Arbeitsverhältnis“, Professor Rieble

B. Habilitationen

Im Juli 2005 schloß Privatdozent Dr. Martin Gutzeit seine Habilitation zum Thema „Ökonomische Analyse des Rechts“ ab.

Im Juli 2007 schloß Privatdozent Dr. Steffen Klumpp seine Habilitation zum Thema „Arbeitsrecht und Beschäftigung“ ab.

Seit Oktober 2008 habilitiert sich Assessor Dr. Sebastian Kolbe zum Thema „Mitbestimmung und Demokratieprinzip“.

C. Promotionen

Seit dem Sommersemester 2004 besteht ein Doktorandenkolleg am ZAAR. In den Jahren 2004 bis 2008 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

Breschendorf, Peter: Zweiteilung der Belegschaft (Rigorosum 22. Oktober 2008)

Brocker, Till: Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance (Rigorosum 2. Juni 2006)

Bruder, Anette: Die Weitergabe von Insiderinformationen durch Arbeitnehmervertreter (Rigorosum 15. März 2007)

Diehn, Thomas: Rückkehrzusagen bei Betriebsübergang (Rigorosum 8. Februar 2008)

Engel, Michael: Die Stiftung (bzw. besondere Stiftungsformen) als Unternehmensträger (Rigorosum 22. Oktober 2008)

Fischer, Cornelia: Weiterbeschäftigung durch Arbeitsplatzverschaffung (Rigorosum 22. Januar 2007)

Haas, Bernd: Anwaltliches Mandatsverhältnis zum Betriebsrat (Rigorosum 18. Oktober 2007)

Kamp, Frauke: Der Scheinbetriebsrat (Rigorosum 2. Juni 2006)

Hausmann, Monika: Die Reaktion auf Willensmängel beim Arbeitsvertragsschluss (Rigorosum 28. Mai 2008)

Hufer, Andreas: Rechtsberatung durch den Betriebsrat (Rigorosum 22. Januar 2007)

Lessner, Jan: Gewerkschaften als Arbeitgeber (Rigorosum 8. Februar 2008)

Lubitz, Robert: Sicherung und Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung (Rigorosum 6. Juni 2005)

Pauls, Sebastian: Betriebsverlagerung ins Ausland und Wegzugsfreiheit des Unternehmers (Rigorosum 19. Dezember 2005)

Perz, Markus: Familienfreundliches Arbeitsrecht? (Rigorosum 28. Mai 2008)

Schneider, Susanne: Broad-based Black Economic Empowerment in der Republik Südafrika (Rigorosum 5. Februar 2008)

Schul, Asusa: Verlagerung der Betriebsratszuständigkeit (Rigorosum 21. Juli 2008)

Steigenberger, Andreas: Entgeltumwandlung in der Insolvenz (Rigorosum 2. Oktober 2006)

Steinbauer, Babette: Reorganisation in der Energiewirtschaft („unbundling“) und deren arbeitsrechtliche Folgen (Rigorosum 22. Februar 2006)

Todenhöfer, Uta: Haftung für Tarifunrecht (Rigorosum 27. November 2006)

Triskatis, Claudiana: Ethikrichtlinien im Arbeitsrecht (Rigorosum 18. Oktober 2007)

§ 6 Weiterbildung

- A. Veranstaltungen 2004
- B. Veranstaltungen 2005
- C. Veranstaltungen 2006
- D. Veranstaltungen 2007
- E. Veranstaltungen 2008

Das ZAAR bietet die Vermittlung seiner Forschungsergebnisse auch in Weiterbildungsveranstaltungen an. In den meist ganztägigen Seminaren werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen ausführlich dargestellt, intensiv erarbeitet und diskutiert. Den Seminarteilnehmern steht auf der Internetseite des ZAAR ein geschützter Bereich zum Download der verwendeten Materialien zur Verfügung.

A. Veranstaltungen 2004

Am 5. Mai 2004 hielt Professor Dr. Volker Rieble zusammen mit dem stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des VBM, Rechtsanwalt Georg Feldmeier, im ZAAR-Seminarraum eine Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Tarifliche Vorortlösungen“ ab.

Programm:

- Differenzierung und Flexibilisierungsmöglichkeiten in Tarifverträgen
- Kollektive und individuelle Regelungsinstrumente zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen
- Sonderfall des Sanierungstarifvertrages
- Zulässigkeit und Gestaltung von Tariföffnungsklauseln
- Austritt aus Verband und Betriebsübergang

„Das ‚neue‘ Kündigungsschutzrecht“ war Thema eines Seminars, das Professor Dr. Volker Rieble zusammen mit Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer (Gleiss Lutz Rechtsanwälte) am 6. Mai 2004 am ZAAR gestaltet hat.

Programm:

- Neuregelung und Übergangsrecht
- Betrieblicher Geltungsbereich des KSchG, § 23 KSchG nF
- Der Abfindungsanspruch des § 1a KSchG
- Prozessuales
- Neueste Rechtsprechung zu Kündigungsrecht und Betriebsübergang
- Sozialauswahl
- Kündigungsschutz außerhalb des KSchG – für Kleinbetriebe bis 10

In Zusammenarbeit mit dem Münchner Anwaltsverein und Schweizer Seminare leitete Professor Dr. Volker Rieble am 26. Mai 2004 im ZAAR-Seminarraum ein halbtägiges Seminar zum Thema „Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag – Zwischen Gestaltungsmöglichkeit und Anwaltshaftung“.

Programm:

- Funktion: Überwindung tarifrechtlich fehlender Tarifgeltung
- Qualität der bezugnehmenden Regelung und Anforderungen an die Bezugnahme
- Tarifrechtliche Grenzen der Bezugnahme
- Dynamik der Bezugnahme und ihre Grenzen

„Strategische Anforderungen an Umstrukturierungskonzepte: Gesellschaftsrecht – Arbeitsrecht – Steuerrecht“ war der Titel einer ZAAR-Weiterbildungsveranstaltung, die Prof. Dr. Volker Rieble am 11. Oktober 2004 im Congresszentrum Böblingen und am 8. November 2004 im Konferenzzentrum der Hanns-Seidl-Stiftung in München geleitet hat.

Programm:

- Analyse und Planung
- Tarifrecht
- Betriebsverfassung
- Individualarbeitsrecht
- Unternehmensmitbestimmung
- Ergänzend: Folgeprobleme
- Umstrukturierungs-„Controlling“

B. Veranstaltungen 2005

2005 bot Professor Dr. Volker Rieble zusammen mit Herrn Dr. Rainer Sieg (Siemens AG) eine Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Strategien für die Betriebsratswahl 2006“ an, die einmal in Augsburg (2. Juni, Dorint Hotel) und einmal in Wiesbaden (30. Juni, BAVC) abgehalten wurde.

Zunächst stellte Professor Rieble die Einflußmöglichkeiten des Arbeitgebers dar. Dr. Sieg ging anschließend auf die Durchführung der Betriebsratswahl aus Arbeitgebersicht ein:

- Einflußmöglichkeiten des Arbeitgebers
 - Gestaltung des Betriebs als „Wahlbezirk“
 - Kandidatur-Ermutigung
 - Wahlwerbung
- Durchführung der Betriebsratswahl aus Arbeitgebersicht
 - Wahlwerbung im Betrieb
 - Rechtssichere Gestaltung der Betriebsratswahl
 - Schulung des Wahlvorstandes
 - Gestaltung der Betriebsverfassungslandschaft

C. Veranstaltungen 2006

2006 wurden von Professor Dr. Volker Rieble zwei Seminare zum Thema „Insolvenzarbeitsrecht“ angeboten. Die erste Veranstaltung fand am 28. April in Wiesbaden (Hotel NH Aukamm), die zweite am 18. Mai in Neu-Ulm (Edwin Scharff Haus) statt.

Programm:

- Arbeitsrecht im Eröffnungsverfahren
 - Stellung des vorläufigen Insolvenzverwalters
 - Ansprüche der Arbeitnehmer
- Arbeitsrecht im eröffneten Verfahren
 - Stellung des Insolvenzverwalters
 - Insolvenzzrechtliche Sondervorschriften mit Wirkung im Arbeitsrecht
 - Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer
 - Betriebsübergang im Insolvenzverfahren
 - Kollektivrechtliche Auswirkungen der Insolvenz
- Sonstiges
 - Soziale Sicherungssysteme für den Insolvenzfall
 - Massenentlassungsanzeige
 - Haftungssituation in der GmbH in Krise und Insolvenz
 - Steuer- und sozialrechtliche Fragen

D. Veranstaltungen 2007

2007 bot Professor Dr. Abbo Junker ein Seminar zum Thema „Arbeitnehmereinsatz im Ausland“ an. Es wurde mit je ca. 30 Teilnehmern einmal in den Räumen des BAVC in Wiesbaden (20. Juni) sowie einmal im Neu-Ulmer Edwin Scharff Haus (27. Juni) abgehalten. Die Veranstaltung, aus der der zweite Band der ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht hervorgegangen ist, hatte das Ziel, den von Rechtssprechung und Wissenschaft erarbeiteten Status quo auf den Gebieten des anzuwendenden Rechts und der internationalen Zuständigkeiten in möglichst prägnanter Form zu vermitteln.

Programm:

- Anzuwendendes Recht
 - EGBGB als Rechtsgrundlage
 - Rechtswahlvereinbarung
 - Grenzen der Rechtswahl
 - Objektiv anzuwendendes Recht
 - Grenzen des Arbeitsstatuts
 - Künftige „Rom I“-Verordnung
- Internationale Zuständigkeit
 - EuGVVO als Rechtsgrundlage
 - Gerichtsstandsvereinbarung
 - Gerichtsstand für Klagen des Arbeitgebers
 - Gerichtsstände für Klagen des Arbeitnehmers
 - Weitere Gerichtsstände der EuGVVO
 - Gerichtsstände außerhalb der EuGVVO

E. Veranstaltungen 2008

2008 wurde von Professor Dr. Volker Rieble eine Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Arbeitskampf und Zeitarbeit“ angeboten (Ort: CongressCentrum Böblingen, Termin: 16. Oktober 2008).

Programm:

- Neue Entwicklungen im Arbeitskampfrecht
 - Analyse der Unterstützungstreikentscheidung des BAG
 - Betriebsbehinderung durch Fremdaktivisten (Flash-Mob und verwandte Erscheinungsformen)
 - Entwicklung: von der Kampfdogmatik zur offenen Abwägung
 - Folgeproblem: Arbeitskampfrisiko in drittbetroffenen Unternehmen
- Zeitarbeit: Regulierung im Entleiherbetrieb
 - DGB-Kampagnen
 - Tarifregelungen beim Entleiher
 - Schuldrechtliche Vereinbarungen
 - Betriebsverfassungsrechtliche Beschränkung im Entleiherbetrieb – von der Zeitarbeitsquote bis zur Verleiherauswahl
 - Rechtsrisiko: Zweitarbeitsverhältnis zum Entleiher

§ 7 Ausblick

Das ZAAR harrt seiner Vervollständigung. Mit Besetzung der Dritten Abteilung zum Sommersemester 2009 steht deren Aufbau an. Hierzu ist ein Forschungsprogramm zu den Wechselwirkungen von Arbeits- und Sozialrecht zu konzipieren.

Sobald alle drei Abteilungen in gleicher Weise arbeitsfähig sind, können – gemeinsam mit dem Kollegen Professor Dr. Martin Franzen – größere Forschungsprojekte konzipiert werden.

Hiervon abgesehen wird sich die Forschungsarbeit von Abteilung I weiterhin auf das kollektive Arbeitsrecht konzentrieren – also auf Rechtsfragen des Tarifvertrags- und des Arbeitskampfrechts einerseits sowie der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung andererseits. Hinzu kommen betriebsrentenrechtliche Fragen und insolvenzarbeitsrechtliche Probleme. Schließlich werden Rechtsfragen der Compliance behandelt.

Die künftige Forschungsarbeit der Abteilung II behandelt im Bereich des Europäischen Arbeitsrechts insbesondere das Verhältnis von Grundfreiheiten und Arbeitsrecht. Auf dem Gebiet des Internationalen Arbeitsrechts spielt die Arbeitsvertragsgestaltung im Licht der Rom I-Verordnung eine besondere Rolle, gefolgt vom Recht grenzüberschreitender Arbeitskämpfe nach der Rom II-Verordnung. Auf dem Gebiet des ausländischen Arbeitsrechts und der Arbeitsrechtsvergleichung betrifft das wichtigste Projekt das kollektive Arbeitsrecht in Europa (Arbeitskampfrecht und Tarifsysteem der Mitgliedstaaten).

§ 8 Anhang: Satzung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)

Präambel

§ 1 Name, Sitz, Rechtsform, Geschäftsjahr

§ 2 Stiftungszweck, Gemeinnützigkeit

§ 3 Stiftungsvermögen, Verwendung der Mittel

§ 4 Organe

§ 5 Vorstand

§ 6 Stiftungsrat als besonderer Vertreter

§ 7 Kuratorium

§ 8 Struktur des Forschungszentrums

§ 9 Satzungsänderung, Zweckänderung, Aufhebung

§ 10 Vermögensanfall

§ 11 Stiftungsaufsicht

§ 12 In-Kraft-Treten

Satzung der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)

Präambel

Das deutsche Arbeitsrecht ist ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor. Gleichwohl wird die ökonomische Folgewirkung arbeitsrechtlicher Schutzmaßnahmen – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), aber auch für Existenzgründer – bislang zu wenig berücksichtigt. Zunehmend ist in Vergessenheit geraten, dass das Arbeitsrecht Teil der Wirtschaftsordnung ist und deshalb einer ordnungspolitischen Fundierung bedarf. Zudem ist das Arbeitsrecht in Deutschland infolge von Sparmaßnahmen wissenschaftlich auf dem Rückzug, Universitäten mit arbeitsrechtlichem Forschungsschwerpunkt gibt es kaum noch. Arbeitsrecht ist nicht „modern“.

Aus Sicht der Stifter bedarf es deshalb eines wissenschaftlichen Zentrums für Arbeitsrecht, das – wissenschaftlich unabhängig von den Geldgebern – mit dem Ziel forscht, das Arbeitsrecht in eine ökonomische Folgenanalyse einzubetten und ordnungspolitisch zu strukturieren. Dabei gilt das Augenmerk insbesondere der Europäischen Rechtsentwicklung und der Internationalisierung der Arbeitsbedingungen, aber auch dem Sozialversicherungsrecht.

Dieses wissenschaftliche Zentrum muss gleichrangig mit der Forschung den Wissenstransfer betreiben – durch Kooperation mit Universität, anderen Forschungseinrichtungen und der Praxis.

§ 1 Name, Sitz, Rechtsform, Geschäftsjahr

Die „Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR)“ ist eine rechtsfähige, öffentliche Stiftung des bürgerlichen Rechts und hat ihren Sitz in München. Geschäftsjahr der Stiftung ist das Kalenderjahr.

§ 2 Stiftungszweck, Gemeinnützigkeit

1. Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) fördert die Wissenschaft und Forschung sowie die Bildung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts in seiner deutschen und internationalen, insbesondere europäischen Dimension sowie auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts nebst der daraus folgenden Beschäftigungswirkungen mit

besonderer Blickrichtung auf kleine und mittelständische Unternehmen.

2. Dieser Stiftungszweck wird insbesondere durch ein von der Stiftung betriebenes, wissenschaftlich unabhängiges Forschungszentrum verwirklicht, das
 - Forschungsprojekte durchführt,
 - gewonnene Erkenntnisse in der universitären Lehre durch Vorlesungen, Seminare und Symposien vermittelt,
 - Doktoranden als künftige Führungskräfte unter anderem durch Stipendien fördert,
 - Bildung für Führungskräfte und den Wissenstransfer zwischen Praxis und Wissenschaft durch Vorträge, Seminare und Kurse betreibt,
 - wissenschaftliche Veranstaltungen durchführt und
 - wissenschaftliche Gutachten für Legislativ- und Exekutivorgane erstellt.
3. Die Stiftung verfolgt damit ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
4. Die Stiftung ist selbstlos tätig. Sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Sie darf keine juristische oder natürliche Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Unterstützungen, Zuwendungen oder Vergütungen begünstigen.
5. Ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Stiftung steht den Begünstigten aufgrund dieser Satzung nicht zu.
6. Die Stiftung erfüllt ihre Aufgaben selbst oder durch eine Hilfsperson im Sinne des § 57 Abs. 1 S. 2 AO, sofern sie nicht im Wege der Mittelbeschaffung gemäß § 58 Nr. 1 AO tätig wird. Die Stiftung kann zur Verwirklichung des Stiftungszwecks Zweckbetriebe unterhalten.

§ 3 Stiftungsvermögen, Verwendung der Mittel

1. Das Stiftungsvermögen von (derzeit) 55 Mio. € ist in seinem Bestand dauernd und ungeschmälert zu erhalten sowie sicher und wirtschaftlich anzulegen. Das Stiftungsvermögen kann zur Werterhaltung oder zur Stärkung seiner Ertragskraft umgeschichtet werden. Gewinne aus der Vermögensumschichtung sind einer Umschichtungsrücklage zuzuführen, die nach dem Ausgleich von Umschichtungsverlusten sowohl

dem Stiftungsvermögen zugeführt als auch für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden kann.

2. Das Stiftungsvermögen kann durch Zustiftungen der Stifter oder Dritter mit der Zweckbestimmung des § 2 und durch die Zuschreibung unverbrauchter Erträge im Rahmen des § 58 Nr. 7a AO erhöht werden. Die Stiftung ist befugt, Spenden anzunehmen, die unmittelbar für den Stiftungszweck verwandt werden sollen. Entsprechendes gilt für drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte.
3. Die Stiftung erfüllt ihre Aufgaben aus den Erträgen des Stiftungsvermögens und aus Zuwendungen, soweit sie vom Zuwendenden nicht zur Aufstockung des Stiftungsvermögens bestimmt sind.
4. Jegliche Mittel dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden.

§ 4 Organe

1. Organe der Stiftung sind Vorstand, Stiftungsrat (als besonderer Vertreter) und Kuratorium.
2. Die Mitglieder von Stiftungsrat und Kuratorium üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf angemessenen Aufwendungsersatz (§ 670 BGB).
3. Der Vorstand leitet die Forschungseinrichtung und ist wissenschaftlich unabhängig.
4. Der Stiftungsrat repräsentiert den Stifterwillen, ohne auf Forschungsinhalte und Ergebnisse Einfluss zu nehmen. Er allein verantwortet die Anlage des Stiftungsvermögens – als besonderer Vertreter iSv §§ 86, 30 BGB.
5. Das Kuratorium berät, unterstützt und überwacht den Stiftungsrat im Rahmen des Stiftungsgesetzes und dieser Satzung.
6. Ein Beirat berät den Vorstand. Näheres regelt eine von Vorstand und Stiftungsrat zu erlassende Geschäftsordnung.

§ 5 Vorstand

1. Der Vorstand besteht aus zwei bis vier Personen:
 - Der geschäftsführende Direktor der wissenschaftlichen Einrichtung steht zugleich dem Vorstand vor. Er wird vom Kuratorium berufen.
 - Ein bis drei weitere Professoren der wissenschaftlichen Einrichtung als (weitere) Direktoren; einer von diesen ist stellvertretender geschäftsführender Direktor. Die Berufung zum Mitglied des Vorstandes und die Ernennung zum Stellvertreter des geschäftsführenden Direktors erfolgt durch den Stiftungsrat nach Beratung mit dem Vorstand.
2. Der Vorstand vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich und führt die Geschäfte nach Maßgabe der Satzung und im Rahmen des vom Stiftungsrat beschlossenen Haushaltsplanes. Bei Rechtsgeschäften, die die Stiftung bis zu einem Betrag oder Geldwert von 10.000 Euro verpflichten, wird die Stiftung vom geschäftsführenden Direktor (im Verhinderungsfall: vom Stellvertreter) vertreten; im Übrigen sind der geschäftsführende Direktor und sein Stellvertreter nur gemeinsam zur Vertretung befugt. Für die Vermögensanlage ist der Stiftungsrat zuständig (§ 6 Nr. 3).
3. Die Mitgliedschaft im Vorstand endet:
 - mit Beendigung des Dienstvertrages mit der Stiftung,
 - durch Rücktritt oder
 - durch Abberufung durch den Stiftungsrat nach Anhörung des Vorstandes und nach Stellungnahme des Betroffenen.
4. Der Vorstand kann durch einen kaufmännischen Geschäftsführer unterstützt werden. Er verantwortet kaufmännische Vorgänge und stellt das nichtwissenschaftliche Personal im Rahmen des Haushaltsplanes ein. Er nimmt an den Vorstandssitzungen mit Rederecht teil. Der kaufmännische Geschäftsführer wird nach Beratung mit dem Vorstand vom Stiftungsrat bestellt und abberufen.
5. Die Sitzungen des Vorstandes werden vom geschäftsführenden Direktor einberufen. Die Ladungsfrist beträgt eine Woche. Die Sitzungen sind nichtöffentlich; Dritten kann die Teilnahme durch Beschluß gestattet werden. Der Vorsitzende kann einen Protokollführer hinzuziehen.
6. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder ordnungsgemäß geladen sind und die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Ladungsfehler werden geheilt, wenn alle Mitglieder anwesend sind und keines Widerspruch erhebt. Ein Vorstandsmitglied kann sich in

der Sitzung von einem anderen Vorstandsmitglied vertreten lassen. Kein Vorstandsmitglied kann mehr als ein anderes Vorstandsmitglied vertreten.

7. Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der Abstimmenden gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des geschäftsführenden Direktors bzw. bei dessen Verhinderung die seines Vertreters. Wenn kein Mitglied widerspricht, können Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren gefasst werden.
8. Über den Wortlaut der Beschlüsse ist eine Niederschrift aufzunehmen. Die Niederschrift ist den Vorstandsmitgliedern, auf Verlangen den übrigen Organen und der Stiftungsaufsicht zu übermitteln.

§ 6 Stiftungsrat als besonderer Vertreter

1. Der Stiftungsrat besteht aus drei bis fünf Personen. Drei Mitglieder müssen die Stifter repräsentieren; diese müssen eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit in einem Arbeitgeberverband ausüben. Das Kuratorium kann aus den Reihen der Zustifter bis zu zwei weitere Repräsentanten berufen.
2. Der Stiftungsrat ist für die Anlage und Verwaltung des Stiftungsvermögens ausschließlich zuständig. Er legt die Grundsätze der Mittelverwendung fest und beschließt zu diesem Zweck jährlich einen Haushaltsplan, den der Vorstand gemeinsam mit dem kaufmännischen Geschäftsführer vorschlägt. Der Stiftungsrat beruft die Professoren in den Vorstand und bestimmt den Stellvertreter des geschäftsführenden Direktors nach Beratung mit dem Vorstand. Er überwacht den Vorstand und entlastet diesen.
3. Der Stiftungsrat ist für Rechtsgeschäfte, die Anlage und Verwaltung des Stiftungsvermögens betreffen, besonderer Vertreter (§§ 86, 30 BGB), der kraft Satzung die Stiftung nach außen vertritt. Auch die Anstellungsverträge mit den Professoren und dem kaufmännischen Geschäftsführer werden vom Stiftungsrat geschlossen. Gemeinschaftlich vertretungsbefugt sind der Vorsitzende des Stiftungsrates und sein Stellvertreter, ist einer von beiden verhindert, tritt an seine Stelle das dritte Mitglied aus den Stifterreihen.
4. Die Mitgliedschaft im Stiftungsrat endet:
 - nach vierjähriger Amtszeit, nächstmals am 31.12.2011; für Repräsentanten der Zustifter nach zweijähriger Amtszeit, nächstmals am 31.12.2009.
 - mit Erreichen des 65. Lebensjahres oder mit dem Ende des Haupt- oder Ehrenamts in einem Arbeitgeberverband,

- durch Rücktritt oder
 - durch Abberufung aus wichtigem Grund durch das Kuratorium nach Anhörung des Stiftungsrats und nach Stellungnahme des betroffenen Mitglieds.
5. Vor Ablauf der Amtszeit bestellt das Kuratorium einen Nachfolger. Scheiden Stiftungsratsmitglieder vorzeitig aus, bestellt das Kuratorium einen Nachfolger für den Rest der Amtszeit. Wiederbestellung ist unbeschränkt zulässig. Das Mitglied bleibt im Amt, bis ein Nachfolger bestellt ist, nicht aber im Fall der Abberufung aus wichtigem Grund.
 6. Der Stiftungsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.
 7. Der Stiftungsrat tagt mindestens einmal jährlich. Für Sitzungen und Beschlüsse gelten die Vorschriften über den Vorstand entsprechend. Vorstandsmitglieder können an den Sitzungen ohne Stimmrecht teilnehmen.

§ 7 Kuratorium

1. Das Kuratorium besteht aus drei bis fünf Mitgliedern. Drei Mitglieder müssen die Stifter repräsentieren; diese müssen eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit in einem Arbeitgeberverband ausüben. Die ersten drei Mitglieder bestellen die Stifter. Weitere zwei Mitglieder können vom Kuratorium aus den Reihen der Zustifter kooptiert werden.
2. Das Kuratorium gibt Empfehlungen für die Verwaltung des Stiftungsvermögens und die Verwendung der Stiftungsmittel. Es überwacht den Vorstand und den Stiftungsrat als besonderen Vertreter und genehmigt die Jahresrechnung. Das Kuratorium bestellt die Mitglieder des Stiftungsrats (§ 6 Nr. 5) und entlastet den Stiftungsrat als besonderen Vertreter (§ 6 Nr. 3). Das Kuratorium beruft den geschäftsführenden Direktor aus den Reihen des Vorstands.
3. Das Amt eines Kurators endet:
 - nach vierjähriger Amtszeit, nächstmals am 31.12.2012
 - mit Erreichen des 65. Lebensjahres oder mit dem Ende des Haupt- oder Ehrenamts in einem Arbeitgeberverband,
 - mit dem Ausscheiden aus der aktiven Tätigkeit im Arbeitgeberverband,
 - durch Rücktritt oder

- durch Abberufung aus wichtigem Grund durch das Kuratorium mit Zustimmung des Stiftungsrats und nach Stellungnahme des betroffenen Mitglieds.
- 4. Vor Ablauf der Amtszeit bestellen die Kuratoren einen Nachfolger. Scheidet ein Mitglied des Kuratoriums vorzeitig aus, so bestellen die verbliebenen Kuratoren einen Nachfolger für den Rest der Amtszeit. Wiederbestellung ist unbeschränkt zulässig. Das Mitglied bleibt im Amt, bis ein Nachfolger bestellt ist, nicht aber im Fall der Abberufung aus wichtigem Grund.
- 5. Das Kuratorium wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Das Kuratorium kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- 6. Das Kuratorium soll mindestens einmal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammenkommen. Eine außerordentliche Sitzung ist einzuberufen, wenn drei Mitglieder oder der Vorstand dies verlangen. Zur Vorbereitung der Beschlüsse kann das Kuratorium Sachverständige hinzuziehen. Für Sitzungen und Beschlüsse gelten die Bestimmungen für den Vorstand entsprechend. Die Mitglieder des Vorstandes, der kaufmännische Geschäftsführer und Sachverständige können an den Sitzungen des Kuratoriums beratend teilnehmen.

§ 8 Struktur des Forschungszentrums

1. An dem von der Stiftung betriebenen Forschungszentrum werden Wissenschaftler, die zum Hochschullehrer an einer deutschen Universität qualifiziert und vorzugsweise habilitiert sind, dem Stiftungszweck entsprechend forschen. Das Forschungszentrum soll mit der juristischen Fakultät einer Hochschule am Sitz des Zentrums kooperieren, insbesondere um Promotionen und Habilitationen betreuen zu können. Die Verhandlungen führt der Stiftungsrat im Einvernehmen mit dem Vorstand.
2. Die Struktur des wissenschaftlich unabhängigen Forschungszentrums (Anzahl und Widmung der von Professoren zu leitenden Abteilungen, Ausstattung) wird im Strukturplan von Vorstand und Stiftungsrat einvernehmlich festgelegt. Das Forschungszentrum wird vom Vorstand geleitet.
3. Die Besetzung der Stellen erfolgt in einem universitätsähnlichen Berufungsverfahren nach Maßgabe des Kooperationsvertrages mit einer deutschen Universität. Berufungsverhandlungen führt der Stiftungsrat – in der Regel durch seinen Vorsitzenden – im Einvernehmen mit dem geschäftsführenden Direktor.

4. Sonstige wissenschaftliche Stellen, deren dauerhafte Finanzierung im Strukturplan vorgesehen ist – wissenschaftliche Assistenten und ggf. Juniorprofessuren – werden vom Vorstand besetzt. Sie sind grundsätzlich befristet zu vergeben. Nichtwissenschaftliche Stellen werden vom kaufmännischen Geschäftsführer im Benehmen mit dem Leiter der betroffenen Abteilung, sonst im Benehmen mit dem Direktor besetzt. Ist eine Stelle im Haushaltsplan nicht ausgewiesen oder sollten die dortigen Kostenansätze überschritten werden, so bedarf der Vertragsschluss der Zustimmung des Stiftungsrats.
5. Neben dem Vorstand als Organ der Stiftung hat das Forschungszentrum ein Direktorium, dem seine Professoren angehören. Zusätzlich können nach Maßgabe eines Kooperationsvertrages mit anderen Kooperationspartnern deren fachkundige Professoren in das Direktorium entsandt werden, wobei die Stimmenmehrheit bei den Professoren der Forschungseinrichtung liegt. Ihm sitzt der geschäftsführende Direktor, im Verhinderungsfalle sein Stellvertreter vor – mit doppeltem Stimmrecht. Das Direktorium ist zuständig für wissenschaftliche Fragen, insbesondere die Ausgestaltung von Forschungsprojekten, kann aber keine Beschlüsse fassen, die Stiftungsorgane zu Ausgaben oder den Verzicht auf Einnahmen verpflichten.

§ 9 Satzungsänderung, Zweckänderung, Aufhebung

1. Der Stiftungsrat und das Kuratorium können in gemeinsamer Sitzung, an der der Vorstand beratend teilnimmt, mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der abgegebenen Stimmen beschließen, jedoch nicht im Umlaufverfahren:
 - Änderungen der Satzung, soweit sie zur Anpassung an veränderte Gegebenheiten geboten erscheinen, den Stiftungszweck nicht berühren und die ursprüngliche Gestaltung der Stiftung nicht wesentlich verändern oder die Erfüllung des Stiftungszwecks erleichtern.
 - Änderung des Stiftungszwecks, die Zusammenlegung mit einer anderen Stiftung oder die Aufhebung der Stiftung, wenn der Stiftungszweck unmöglich wird oder sich die Verhältnisse derart ändern, dass die dauernde und nachhaltige Erfüllung des Stiftungszwecks nicht mehr gewährleistet ist.
2. Solche Beschlüsse bedürfen der Genehmigung der Stiftungsaufsicht. Sie sind mit einer Stellungnahme der zuständigen Finanzbehörde anzuzeigen.
3. Die Beschlüsse dürfen die Steuerbegünstigung der Stiftung nicht beeinträchtigen.

§ 10 Vermögensanfall

Im Falle der Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder beim Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke fällt das jeweils eingebrachte Vermögen – soweit noch vorhanden – an die Stifter zurück. Der über das eingebrachte Vermögen hinaus vorhandene Teil fällt an eine steuerbegünstigte Körperschaft des Privatrechts oder an eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die von Vorstand und Stiftungsrat gemeinsam bestimmt wird – mit der Auflage, es unmittelbar und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke im Sinne dieser Satzung zu verwenden. Der Beschluss über die Verwendung darf erst nach Einwilligung des jeweils für die Stifter zuständigen Finanzamts ausgeführt werden (§ 61 Abs. 2 AO).

§ 11 Stiftungsaufsicht

1. Die Stiftung unterliegt der Aufsicht der Regierung von Oberbayern.
2. Die Stiftungsaufsicht ist auf Verlangen jederzeit über die Angelegenheiten der Stiftung zu unterrichten. Mitteilungen über Änderungen in der Zusammensetzung der Stiftungsorgane sowie Jahresrechnung und Tätigkeitsbericht sind unaufgefordert vorzulegen.

§ 12 In-Kraft-Treten

Die Neufassung der Satzung tritt mit dem Tage der Genehmigung durch die Regierung von Oberbayern in Kraft. Zugleich tritt die bisherige Satzung vom 21. August 2003, genehmigt von der Regierung von Oberbayern am 28. August 2003, außer Kraft.

München, den 21. April 2008

ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Volker Rieble und Abbo Junker
ISSN 1863-0871

Band 1
Rechtsmißbrauch in der Betriebsverfassung
Volker Rieble/Steffen Klumpp/Cornelia Gistel
ZAAR Verlag 2006, ISBN 3-9809380-6-8

Band 2
**Arbeitnehmereinsatz im Ausland – Anzuwendendes Recht und
Internationale Zuständigkeit**
Abbo Junker
ZAAR Verlag 2007, ISBN 978-3-939671-01-5