

---

# **ZAAR-TÄTIGKEITSBERICHT 2009**

---

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Organisation	6
Personal	12
Forschung	16
Veranstaltungen	23
Lehre	44
Ausblick	46

### Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Infanteriestraße 8  
80797 München

Tel. 089 - 20 50 88 300

Fax 089 - 20 50 88 304

[info@zaar.uni-muenchen.de](mailto:info@zaar.uni-muenchen.de)

[www.zaar.uni-muenchen.de](http://www.zaar.uni-muenchen.de)

Am 1. Januar 2009 hat das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München sein fünfjähriges Bestehen gefeiert. Das Direktorium des ZAAR, seit 1. April 2009 durch Professor Dr. Richard Giesen komplettiert, hat dieses Jubiläum zum Anlaß genommen, den jährlich erscheinenden Tätigkeitsbericht in einem neuen, benutzerfreundlicheren Layout vorzulegen.

Wir bedanken uns bei allen Freunden und Förderern des ZAAR für die wohlwollende Begleitung unserer Arbeit und hoffen, daß der neugestaltete Tätigkeitsbericht eine positive Aufnahme findet.

München, den 2. Dezember 2009

*Volker Klein*  
*Abbo Jankner*  
*Richard Giesen*



## WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT

## 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.

## Organisatorische Unabhängigkeit

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

Auf der anderen Seite steht das ZAAR als Forschungseinrichtung. Es wird von zwei Gremien geleitet: dem Forschungsdirektorium, das von ZAAR- und Universitätsprofessoren besetzt ist, und dem Direktorium aus den ZAAR-Professoren. Hier werden die übergreifenden Forschungsprojekte und die Veranstaltungen kon-

zipiert. Im übrigen verantwortet jeder ZAAR-Professor die wissenschaftliche Tätigkeit seiner Abteilung allein. Als vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst anerkanntes „An-Institut“ (Art. 103 Abs. 2 BayHSchG) ist das ZAAR mit der Universität hochschulorganisationsrechtlich verbunden.

## Finanzielle Unabhängigkeit

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

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

Die Stifter haben mit der Errichtung der gemeinnützigen Stiftung ihr Kapital verloren. In den Aufsichtsgremien der Stiftung entscheiden sie über die Kapitalanlage.

Die Stiftung unterliegt der Stiftungsaufsicht des Freistaates Bayern und der steuerrechtlichen Aufsicht der Finanzämter, die darauf achten, daß Erträge nur für den begünstigten gemeinnützigen Zweck ausgegeben werden.

## STIFTUNG FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (STAR)

Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) wurde am 4. September 2003 errichtet. In Erfüllung des Satzungsauftrags, Wissenschaft und Bildung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nachhaltig zu fördern, wurde das Forschungszentrum „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ (ZAAR) eingerichtet, das am 1. Januar 2004 seine Arbeit aufnahm. Die Organe der Stiftung sind Vorstand, Stiftungsrat und Kuratorium. Ein Beirat berät den Vorstand in Fragen bezüglich der Verwirklichung des Stiftungszwecks. Die Kooperationsvereinbarung mit dem Freistaat Bayern und der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht ferner ein Forschungsdirektorium vor.

## Stiftungsvorstand

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



Dem Vorstand gehören die Direktoren des ZAAR an:

- Professor Dr. Volker Rieble (Vorsitzender)  
Geschäftsführender Direktor
- Professor Dr. Abbo Junker (stv. Vorsitzender)  
Stellvertretender Geschäftsführender Direktor
- Professor Dr. Richard Giesen  
Direktor seit dem 1. April 2009

## Stiftungsrat

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



Dem Stiftungsrat gehören 2009 an:

- Bertram Brossardt (Vorsitzender)  
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Hans Paul Frey (stv. Vorsitzender)  
Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.
- Peer-Michael Dick  
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.



## Stiftungskuratorium

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



Dem Kuratorium gehören 2009 an:

- Randolph Rodenstock (Vorsitzender)  
Präsident des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Willibrord Lampen (stv. Vorsitzender)  
Vorstandsmitglied des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.
- Dr. Jan Stefan Roell (bis 25.11.)  
Vorsitzender des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e.V.
- Dr. Stefan Wolf (seit 25.11.)  
Mitglied des Vorstandes des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e.V.

**Stiftungsbeirat**

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

Dem Beirat gehören 2009 an:

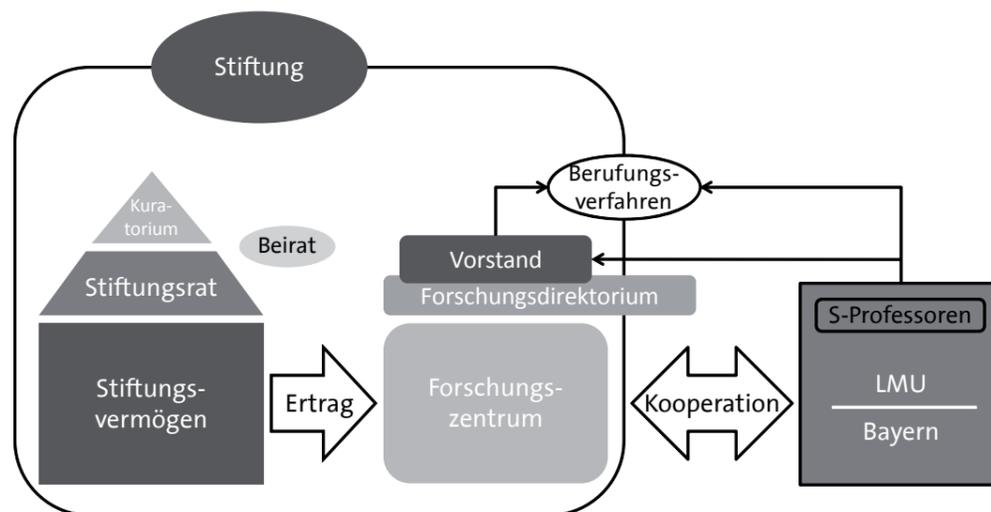
- Dirk W. Erhöfer  
Landesausschuß der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie in Westfalen
- Georg Feldmeier  
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Wolfgang Goos  
Bundesarbeitgeberverband Chemie
- Bernhard Kessel  
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.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

**Forschungsdirektorium**

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

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

Struktur StAR/ZAAR



**ZENTRUM FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (ZAAR)**



**Abteilung I  
Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung**

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

**Abteilung II  
Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich**

Die Abteilung II für „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht sowie Systemvergleich“ wird von Professor Dr. Abbo Junker geleitet. Das Lehr- und Forschungsprogramm der Abteilung II gliedert sich in die drei Sparten europäisches, internationales und 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 Abteilung II liegt. Aufgabe der zweiten Abteilung ist ferner der wissenschaftliche Austausch und die Kooperation 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.

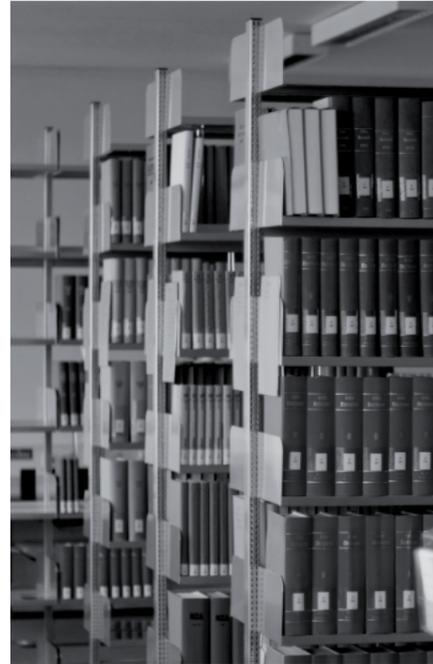
**Abteilung III  
Sozialversicherungsrecht**

Die Abteilung III für „Sozialversicherungsrecht“ wird von Professor Dr. Richard Giesen geleitet, der im Sommersemester 2009 als dritter Direktor berufen worden ist. Die Abteilung befaßt sich mit Sozialversicherungsrecht, aber auch mit Arbeitsrecht und Bürgerlichem Recht. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts werden prinzipiell alle Versicherungszweige behandelt. Dabei stehen vor allem strukturelle Fragen im Mittelpunkt. Sie beziehen sich auf das Verhältnis von Sozial- und Privatversicherung, auf Fragen der Beitrags- und Leistungsgestaltung, auf die Wechselwirkungen von Arbeits- und Sozialrecht, auf die Anwendung des europäischen Wirtschaftsrechts sowie auf das Internationale Sozialrecht. Im Bereich des Arbeitsrechts liegt das kollektive Arbeitsrecht im Zentrum des Interesses, insbesondere das Tarifvertrags- und das Arbeitskampfrecht, aber auch das Europäische Arbeitsrecht. Hier werden, wo das möglich ist, die Wechselbeziehungen zum Sozialrecht und zu den sonstigen staatlichen sozialpolitischen Interventionsmitteln untersucht. Das Bürgerliche Recht ist ebenfalls Forschungsgegenstand. Dabei geht es zum einen um allgemeine Fragen, aber zum anderen wiederum um die Berührungspunkte zum Arbeits- und Sozialrecht, etwa im Haftungsrecht und bei den Regreßvorschriften. In den Bereichen des Sozialversicherungs- und des Arbeitsrechts ergibt sich bereits aus den genannten Forschungsschwerpunkten, daß die jeweiligen wirtschafts- und sozialpolitischen Implikationen besonders aufgearbeitet werden. Dabei ermöglicht es der Kontakt zur sozialrechtlichen und zur arbeitsrechtlichen Praxis, gerade auch sozialpolitisch sensible Probleme aufzuarbeiten.

**BIBLIOTHEK**

Die Bibliothek des ZAAR ist eine Präsenzbibliothek mit Medien zum Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrecht. Sie umfaßt zum 31. Dezember 2009 13.789 Bände, davon 9.187 Monographien, und hält 142 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.



**INTERNET**

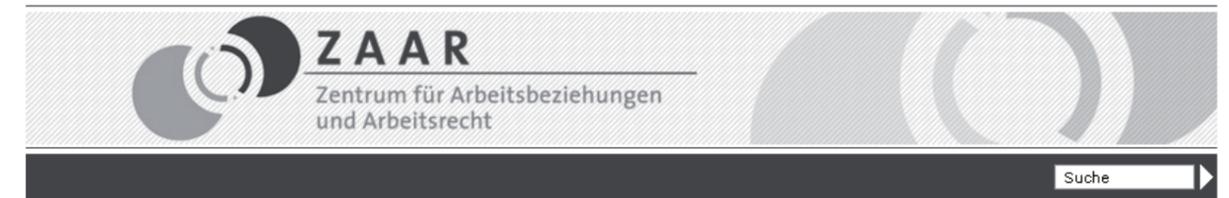
[www.zaar.uni-muenchen.de](http://www.zaar.uni-muenchen.de)

Auf der Homepage des ZAAR können sowohl allgemeine als auch aktuelle Informationen über und zu StAR und ZAAR abgerufen werden.

So werden die neuesten Forschungsergebnisse des Instituts durch Kurzzusammenfassungen der schriftlichen Veröffentlichungen dargestellt und Veranstaltungen angekündigt und nachbereitet. Außerdem wird ein Überblick über die Erzeugnisse des ZAAR Verlages gegeben. Diese können direkt online bestellt werden und stehen auch eine gewisse Zeit nach ihrem Erscheinen zum Download bereit.

Studenten haben die Möglichkeit, sich über aktuelle Lehrveranstaltungen und deren Inhalte sowie über das Berufsfeld Arbeitsrecht zu informieren. 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.



Organisation
Forschung
Lehre
Veranstaltungen
Dokumentation

**ZAAR - Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht**

Das ZAAR wird getragen von der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR). Ihm wurde vom bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst der Status einer wissenschaftlichen Einrichtung an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) verliehen (sog. „An-Institut“).

**Aktuell**

**Offene Stellen**

Am ZAAR ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine halbe Stelle eines/r wissenschaftlichen Mitarbeiters/in sowie ab November zwei Stellen von studentischen Hilfskräften zu besetzen.

**"Mangold" als ausbrechender Rechtsakt**

Gutachten von EU-Rechtsexperten

**Veranstaltungen**

**ZAAR-Vortragsreihe**

Donnerstag, 15.10.2009 - 17.00 Uhr  
Dr. Anja Schlewing: Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht

**Veranstaltungen**

**ZAAR-Vortragsreihe**

Donnerstag, 15.10.2009  
Dr. Anja Schlewing: Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht

**ZAAR-Vortragsreihe**

Donnerstag, 05.11.2009  
Professor Dr. Matthias Jacobs: Tarifliche Differenzierungsklauseln

**September 2009**

01	02	03	04	05	06	
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

**Kontakt**

**ZAAR**  
Zentrum für Arbeits-

## WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

## Direktoren

**Professor Dr. Volker Rieble**

Geschäftsführender Direktor  
seit 1.1.2004

Leiter Abteilung I

- Jahrgang 1961, verheiratet, 4 Kinder
- Studium der Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre in Freiburg. Promotion 1989. Habilitation 1996.
- Von 1998 bis Anfang 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Mannheim.
- Seit 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der LMU.
- Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt und Wettbewerb (Habilitation), Kollektives Arbeitsrecht (Tarifrecht, Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassungsrecht), Entgeltflexibilisierung (DFG-Projekt), daneben allgemeines Schuldrecht (insbes. Staudinger).
- Mehr als 350 meist arbeitsrechtliche Veröffentlichungen, darunter ein Standardkommentar zum Tarifvertragsgesetz (mit Löwisch), Arbeitsrechtskolumnen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung
- Weitreichende Praxiserfahrung, beginnend mit der arbeitsrechtlichen Begleitung der Sanierung eines großen Jenaer Unternehmens in der Wiedervereinigungsphase über strategische Unternehmensrestrukturierungen bis hin zur Begutachtung vielfacher Rechtsfragen.
- Mitglied der Zivilrechtslehrervereinigung, der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und des Arbeitsgerichtsverbandes (im Verbandsausschuß).

**Professor Dr. Abbo Junker**

stellvertretender geschäftsführender Direktor  
seit 1.9.2006

Leiter Abteilung II

- Jahrgang 1957, verheiratet, 2 Kinder
- Studium der Rechtswissenschaft und der Betriebswirtschaftslehre in Münster und Genf (Schweiz). Promotionsstipendiat in Genf und Washington, D.C. (USA). Promotion 1987. Habilitation 1992.
- Von 1993 bis August 2006 Universitätsprofessor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht sowie Vorstand des Instituts für Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen.
- Seit 1.9.2006 Universitätsprofessor für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des ZAAR.
- Forschungsschwerpunkte sind Internationales Privat- und Prozeßrecht (Dissertation) unter besonderer Berücksichtigung des Internationalen Arbeitsrechts (Habilitation), Arbeitsrechtsvergleichung unter besonderer Berücksichtigung der Mitgliedstaaten der EU und der USA sowie Europäisches Arbeitsrecht.
- Mehr als 200 Veröffentlichungen, darunter Lehrbücher zum Internationalen Privatrecht und zur Vertragsgestaltung, Mitarbeit am Münchener Kommentar zum BGB und der „Grundkurs Arbeitsrecht“ (1. Aufl. 2001, 8. Aufl. 2009).
- Mitglied im Deutschen Rat für Internationales Privatrecht, Mitglied in den Vorständen der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und der Deutsch-amerikanischen Juristenvereinigung sowie Mitglied des Beirats der Wissenschaftlichen Vereinigung für Internationales Verfahrensrecht.

**Professor Dr. Richard Giesen**

Direktor  
seit 1.4.2009

Leiter Abteilung III

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



**Wissenschaftliche Mitarbeiter**

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

**Abteilung I:**

- Ass. iur. Dr. Max Foerster, LL.M. (bis Juli)
- PD Dr. Martin Gutzeit
- Ref. iur. Dr. Benjamin Hamberger
- Ref. iur. Christina Heinz
- Professor Dr. Steffen Klumpp (bis November, sodann Lehrstuhl in Erlangen)
- Ass. iur. Dr. Sebastian Kolbe
- Ref. iur. Clemens Latzel (seit September)
- Ref. iur. Benjamin Schmittlein (seit März)
- Ass. iur. Bernd Wiebauer (bis Dezember)



**Abteilung II:**

- Ass. iur. Dr. Tina Luise Allenberg, Lic. en droit (bis Mai)
- Ref. iur. Annemarie Berthold (seit Februar)
- Ref. iur. Dr. Johannes Martin Fröhlich (bis Februar)
- Ass. iur. Frederike Cathérine Gärtner (seit Oktober)
- Ass. iur. Christina Mennemeyer
- Ass. iur. Dr. Manuela Rauch (bis Januar)
- Ass. iur. Délilah Sanâa (seit Mai)
- Nelly Vascello, Dott.ssa (bis Juli)



**Abteilung III:**

- Ref. iur. Daniel Apelt (seit April)
- Ref. iur. Jochen Hartmannshenn (seit April)
- Ref. iur. Joël Hofmann (seit Juni)
- Ass. iur. Dirk Selzer (seit August)



**NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL**

**Kaufmännische Geschäftsführung**

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



**Bibliothek**

Die Leitung der Bibliothek hat Frau Dipl.-Bibliothekarin (FH) Romy Eiselt inne. Sie wird unterstützt von Frau Dipl.-Bibliothekarin (FH) Ulla Schwarzelühr und Frau Katrin Wörner.



Zwei Aufsichtskräfte kümmern sich um den Bibliotheksempfang.

**Buchhaltung**

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



**EDV**

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



**Sekretariate**

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



**Studentische Hilfskräfte**

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit sind insgesamt 22 studentische Hilfskräfte am ZAAR angestellt.



## FORSCHUNGSPROJEKTE

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

## Abteilung I

- Compliance und Arbeitsrecht
- Arbeitsstrafrecht als Steuerungsinstrument
- Ordnungsgedanke im Tarifrecht
- Modernisierung des Arbeitskampfrechts zu einem Tarifverhandlungsrecht
- Qualifizierung im Arbeitsrechtsrahmen
- Mitbestimmungsmissbrauch
- „Atypische“ Beschäftigungsverhältnisse insbesondere Leiharbeit
- Transparenz im Arbeitsrecht
- Mitbestimmung und Demokratieprinzip
- Insolvenzarbeitsrecht
- Betriebliche Altersversorgung, Entgeltumwandlung
- Grenzen des Richterrechts
- Entgeltdiskriminierung von Frauen („Equal pay Gap“)
- Familienfreundliches Arbeitsrecht
- Konzernhaftung und Arbeitsrecht
- Arbeitsvertragsgesetzgebung in China
- Belegschaftsabstimmung
- Entgeltdiskriminierung in Frauenberufen?
- Frauenquoten in Gewerkschaften
- Tarifvertrag für Auszubildende
- Wissenschaftsplagiat
- Landesschlichtungsgesetze
- Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung

## Abteilung II

- Analyse und Umsetzung der Rom I-Verordnung zum Internationalen Arbeitsrecht
- Kommentierung und Umsetzung der Rom II-Verordnung (Arbeitnehmerhaftung, Internationales Arbeitskampfrecht)
- Tarifvergleich zwischen Deutschland und Frankreich
- Projekt zur Mitbestimmungssicherung und Mitbestimmungsvereinbarung unter dem Einfluß des europäischen Rechts
- Projekt Rechtsvergleichung auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts
- Analyse der Behandlung des „Whistleblowing“ nach deutschem Recht
- Rechtsfragen grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung
- Südafrikanisches Arbeitsrecht im Schnittpunkt von Common Law und modernen Gesetzgebungstendenzen
- Arbeitsrechtsvergleichung Deutschland und Frankreich unter besonderer Berücksichtigung staatlicher Einflüsse

## Abteilung III

- Wahltarife in der Gesetzlichen Krankenversicherung
- Neue Beschäftigungsformen und nicht-kontinuierliche Erwerbsbiographien
- Kommentierung zum Arbeitnehmerhaftungsrecht und zum Anspruchsübergang im Sozialrecht
- Rechtsfragen des Betriebsübergangs
- Insolvenzarbeitsrecht
- Kollektivarbeitsrechtliche Gestaltung von Arbeitskampffregeln
- Neue Entwicklungen im Arbeitskampfrecht
- Kommentierung zum Recht des Europäischen Betriebsrats
- Pflichtverletzung im Leistungsstörungenrecht
- Schadensbemessung bei der Störung unternehmerischer Tätigkeit

## VERÖFFENTLICHUNGEN

## Publikationen des ZAAR Verlags

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.

## ZAAR Schriftenreihe

In der von den Professoren Rieble, Junker und Giesen herausgegebenen ZAAR Schriftenreihe (ISSN 1863-0847) werden Tagungsberichte, überdurchschnittliche Dissertationen sowie Habilitationen veröffentlicht.

2009 sind zwei Tagungsbände und eine Dissertation erschienen:

Band 13:

„Arbeitsstrafrecht im Umbruch“

Dokumentation des 5. Ludwigsburger Rechtsgesprächs (ISBN 978-3-939671-06-0)

mit folgenden Beiträgen:

- Volker Rieble: Arbeitsstrafrecht als Wirtschaftsstrafrecht?
- Joachim Vogel: Untreue als Auffangtatbestand – auch im Arbeitsstrafrecht?
- Hinrich de Vries: Arbeitnehmer als Mittäter und Mitwisser im klassischen Wirtschaftsstrafrecht
- Thomas Lobinger: Vermögensbetreuungspflicht von Betriebsräten gegenüber Arbeitnehmern?
- André Große Vorholt: Der betriebsratsgeführte Arbeitskampf zwischen Strafrecht und der Verteidigung kollektiver Arbeitnehmerinteressen

Band 14:

Jan Lessner-Sturm: „Gewerkschaften als Arbeitgeber“

Dissertation

(ISBN 978-3-939671-07-7)

Band 15:

„Zukunft der Zeitarbeit“

Dokumentation des 6. ZAAR-Kongreß

(ISBN 978-3-939671-08-4)

mit folgenden Beiträgen:

- Ludger Hinsen: Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention – Die Sicht des Bundesverbandes Zeitarbeit
- Gunter Smits: Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention – Die Sicht der christlichen Tarifgemeinschaft
- Volker Rieble: Kollektivarbeitsrechtliche Regulierung beim Entleiher
- Christian Rolfs: Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit



**ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht**



In der Reihe ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht (ISSN 1863-0871), deren Herausgeber ebenfalls die drei ZAAR-Direktoren sind, werden aktuelle Forschungsergebnisse veröffentlicht.

Folgender Band ist 2009 erschienen:

Band 4:  
Franz Gamillscheg: Der neunte Weltkongress für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit 1978 in München – Ein Rückblick nach 30 Jahren (ISBN 978-3-939671-09-1)

**Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)**

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

Sie bietet ein Forum für einen europaweiten wissenschaftlichen Dialog über das Arbeitsrecht, wobei ein besonderer Fokus auf aktuellen Entwicklungen des Gemeinschaftsrechts und der EuGH-Rechtsprechung

liegt. Die Zeitschrift erscheint jährlich in vier Einzelheften zu rund 160 Seiten. Der Untertitel „European Journal of Labour Law“ unterstreicht, daß Deutsch und Englisch gleichberechtigte Arbeitssprachen der Zeitschrift sind. Zu den Herausgebern gehören neben den ZAAR-Professoren Junker und Rieble die Professoren Martin Franzen (München), Sebastian Krebber (Freiburg), Monika Schlachter (Regensburg) und Robert Rebhahn (Wien).

Mit dem Erscheinen von Heft 4/2009 am 10. Oktober 2009 wurde der 2. Jahrgang mit insgesamt 602 Seiten abgeschlossen. Erfreulich ist die hohe Zahl der Beiträge (insgesamt 66, im Vergleich zu insgesamt 58 im Jahrgang 2008). Etwa die Hälfte des Umfangs macht die Rubrik „Aufsätze“ aus, wobei der durchschnittliche Umfang der 15 Aufsätze (19,8 Seiten) im Vergleich zum Vorjahr ungefähr konstant geblieben ist. „Im Plan“ ist die Zahl von 16 Urteilsanmerkungen mit einer durchschnittlichen Seitenzahl von 10,8, wobei die Anmerkungen zu Urteilen des Europäischen Gerichtshofs den größten Anteil ausmachen. Sehr erfreulich ist die hohe Zahl der Buchbesprechungen (insgesamt 19), die im Jahr 2009 eingeworben und abgedruckt werden konnten. Bei den unverlangt eingesandten Manuskripten (durchwegs Aufsätze, Länderberichte und Tagungsberichte) liegt das zahlenmäßige Verhältnis von angenommenen zu abgelehnten Beiträgen bei 1 zu 1,5.



**Monographien und Kommentierungen**

*Professor Dr. Abbo Junker*

- Grundkurs Arbeitsrecht, 8. Auflage (2009)

*Professor Dr. Richard Giesen*

- Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage (2009), Band II – §§ 325, 326, 333, 336, 337: Handel, Bergbau, Landwirtschaft und Baugewerbe; Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst; Searbeitsrecht; Besonderheiten für Presse und Sport

*Professor Dr. Volker Rieble*

- Staudinger, Kommentar zum BGB, §§ 315-319 [Einseitige Leistungsbestimmung] Neubearbeitung 2009 [S. 1-152 im Band §§ 315-327, Neuauflage von 2004/2]
- Münchener Handbuch für Arbeitsrecht, 3. Auflage (2009) Band III – Abschnitt „Koalitionsrecht, Koalitionsverbandsrecht“ [§§ 154-161, S. 17-111, Neuauflage von 2000/1, mit Löwisch]
- Münchener Handbuch für Arbeitsrecht, 3. Auflage (2009) Band III – Abschnitt „Tarifvertragsrecht“ [§§ 162-192, S. 112-352, Neuauflage von 2000/1, mit Klumpp]
- Staudinger, Kommentar zum BGB, §§ 336-345 [Draufgabe, Vertragsstrafe] Neubearbeitung 2009 [S. 235-511 im Band §§ 328-345, Neuauflage von 2004/1]
- Kommentierung der §§ 74-132 BetrVG, in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage (2009) S. 694-812 (Neuauflage von 2008/14)
- „Mangold“ als ausbrechender Rechtsakt (2009), S. 1-86 [mit Gerken, Roth, Stein, Streinz]

*Mitarbeiter*

- Kolbe, Deliktische Forderungen und Restschuldbefreiung (Dissertation 2008), Bd. 31 der Reihe „Schriften zum Insolvenzrecht“, Nomos Verlag Baden-Baden 2009.

**Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken**

*Professor Dr. Abbo Junker*

- Die Bedeutung der Internationalen Arbeitsorganisation für die Rechtswirklichkeit auf nationaler Ebene, in: Festschrift Goos (2009), S. 127-139 [mit Redwitz]
- Grundlegende Weichenstellungen der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen, in: Festschrift Buchner (2009), S. 369-384
- Internationalprivat- und -prozessrechtliche Fragen des Arbeitnehmereinsatzes im Ausland, in: Festschrift Kühne (2009), S. 735-748
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei Werkswohnungen – Status quo und Gestaltungsoptionen, in: Festschrift Kreuzt (2009), S. 171-182
- Der Teilzeitanpruch des deutschen Arbeitsrechts: Keine Eingriffsnormen nach europäischem IPR – Zugleich Besprechung des Urteils des BAG vom 13.11.2007 („Flugbegleiterin“), EuZA 2 (2009), 88-98
- Europäische Grundfreiheiten und Arbeitsrecht, DRdA 2009, 208-219
- Europa und das deutsche Tarifrecht – Was bewirkt der EuGH?, ZfA 40 (2009), 281-296
- Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahr 2008, ZfA 40 (2009), 617-746
- Kollektives Arbeitsrecht in Europa – Überblick über das Arbeitskammerrecht und das Tarifsysteem der Mitgliedstaaten, RdA 2009, Sonderbeilage zu Heft 5, S. 4-10

*Professor Dr. Richard Giesen*

- Merkwürdiges Übergangsrecht bei der Reform des Europäischen Betriebsrats: NZA 2009, 1174-1176 (Heft 21)
- Unfallversicherungsmonopol und EG-Vertrag, ZESAR 2009, 311-319
- Die Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB, in: Ingrid Schmidt (Hg.), Jahrbuch des Arbeitsrechts, 46 (2009), S. 41-68
- Kirchliche Stiftungen und kirchliches Arbeitsrecht, in: Hense/Schulte (Hg.), Staatskirchliche Abhandlungen 47 (2009), S. 241-261
- Tarifeinheit im Betrieb, NZA 2009, 11-18
- Formerfordernisse im Arbeitsrecht und Anwendung neuer Medien; Grenzüberschreitender Ver-

- kehr arbeitnehmerbezogener Daten innerhalb der EU sowie zwischen der EU und Drittländern, in: Besgen/Prinz (Hg.): Handbuch Internet.Arbeitsrecht, 2. Aufl. (2009), S. 319-360 und S. 469-507
- Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung in Dänemark, EuZA 2009, 1-35 [mit Eriksen]
- Blick ins Sozialversicherungs- und Arbeitsförderungsrecht: NZA 2009, 78 (Heft 2), 192 (Heft 4), 304 (Heft 6), 424 (Heft 8), 534 (Heft 10), 662 (Heft 12), 774 (Heft 14), 889-890 (Heft 16), 1010 (Heft 18), 1132 (Heft 20), 1252 (Heft 22) [mit Heinze/Ricken]

#### Professor Dr. Volker Rieble

- Mitarbeiterbeteiligung – Wer bezahlt, muss das Stimmrecht haben, Orientierungen (Hg: Ludwig-Erhard-Stiftung) 122 (2009), 13-17
- Kollektivarbeitsrechtliche Regulierung beim Entleiher, in: Rieble/Junker/Giesen (Hg.), Zukunft der Zeitarbeit, ZAAR Schriftenreihe Band 15 (2009), S. 65-103 [mit Wiebauer]
- „Blitzaustritt“ und tarifliche Verbindung, RdA 2009, 280-286
- Konzernmitbestimmung in der Insolvenz, KTS [Zeitschrift für Insolvenzrecht] 2009, 281-316 [mit Kolbe]
- Autorenfreiheit und Publikationszwang, in: Reuß/Rieble (Hg.), Autorschaft als Werkherrschaft in digitaler Zeit (2009), S. 29-66
- „Kinderwärmekissen“ und Vertragsstrafendogmatik, GRUR 2009, 824-828
- Strafbarkeit der Arbeitgeberfinanzierung gelber Arbeitnehmervereinigungen, ZIP 2009, 1593-1600
- Betriebsratsbegünstigung und Betriebsausgabenabzug, BB 2009, 1612-1619
- Vertragsstrafklage und gerichtliche Zuständigkeit, JZ 2009, 716-721
- Barbara Emme: Ein Lehrstück über den Umgang mit der Justiz!, NJW 2009, 2101-2105
- Arbeitsstrafrecht als Wirtschaftsstrafrecht?, in: Rieble/Junker/Giesen (Hg.), Arbeitsstrafrecht im Umbruch, ZAAR-Schriftenreihe Band 13 (2009), S. 17-41
- Mindestlohncompliance für Auftraggeber, NJW-Special 2009, 414-415
- Vortragslimitierung für (Bundes-)Richter, DRiZ 2009, 156-160 [Teil 1], 184-189 [Teil 2]
- Unbestimmte Tarifzuständigkeit, FS Buchner (2009), S. 756-776

- Gewerkschaftsnützige Leistungen an Betriebsratsmitglieder, BB 2009, 1016-1022
- Widerspruch (§ 613a VI BGB) nach Aufhebungsvertrag, NZA 2009, 401-408 [mit Wiebauer]
- Regeldurchsetzung im Unternehmen (Compliance) als Systemfrage an der Schnittstelle zwischen Zivil- und Arbeitsrecht, Ritsumeikan Law Review – International Edition Nr. 26 (2009), S. 191-208
- Vereinbarte Mitbestimmung in der Europäischen AG – from status to contract, Ritsumeikan Law Review – International Edition Nr. 26 (2009), S. 209-241
- Handwerksmindestlohn als Rechtsproblem, Der Betrieb 2009, 789-793
- Neues zum Streikstrafrecht, NZA 2009, 298-299
- Ethikrichtlinien der Tarifparteien, FS Goos (2009), S. 39-56

#### Mitarbeiter

- Allenberg, Der Betriebsübergang (transfert d'entreprise) im französischen Arbeitsrecht, in: Junker (Hg.), Betriebsübergang in Europa, Frankfurt am Main 2009, S. 1-25
- Allenberg/Rauch, Der Betriebsübergang in Frankreich und Großbritannien, EuZA 2 (2009), 257 ff.
- Apelt, Der Zurückweisungsbeschluss nach § 522 Abs. 2 ZPO in der anwaltlichen Praxis, FA 2009, 34-37
- Fröhlich, Der Betriebsübergang (sucesión de empresa) im spanischen Arbeitsrecht, in: Junker (Hg.), Betriebsübergang in Europa, Frankfurt am Main 2009, S. 27-44
- Koch, Der Betriebsübergang (Virksomhedsoverdragelse) im dänischen Arbeitsrecht, in: Junker (Hg.), Betriebsübergang in Europa, Frankfurt am Main 2009, S. 45-66
- Kolbe, Stilllegungskündigung durch den „starken“ vorläufigen Insolvenzverwalter, ZIP 2009, 450
- Kolbe, Unkündbarkeit für Korruptionstäter?, NZA 2009, 228
- Kolbe, Vorsatz und Arglist, JZ 2009, 550
- Kolbe, Kindergartenstreik und Konsequenzen, BB 2009, 1414
- Kolbe, Arbeitnehmer-Beteiligung nach der geplanten Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds, DB 2009, 1874.
- Rauch, Die Entwicklung des englischen Antidis-

- kriminierungsrechts im Jahr 2008, EuZA 2 (2009), 343 ff.
- Rauch, Der Betriebsübergang (transfer of undertakings) im englischen Arbeitsrecht, in: Junker (Hg.), Betriebsübergang in Europa, Frankfurt am Main 2009, S. 67-93

#### Anmerkungen und Kommentare

##### Professor Dr. Abbo Junker

- Besprechung von Darsow-Faller, Kündigungsschutz in Deutschland und Spanien (2008), EuZA 2 (2009), 117-118
- Besprechung von Lautenschäfer, Der Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität nach dem Employment Relations Act 1999 (2009), EuZA 2 (2009), 443-446
- Besprechung von Schuster, Die betriebsbedingte Kündigung in Deutschland und Frankreich (2008), EuZA 2 (2009), 597-599
- Tagungsbericht: Verhandelte Mitbestimmung in Deutschland und Europa – Symposium am 7.7.2009 in Würzburg, EuZA 2 (2009), 587-594
- Anmerkung zu den Schlussanträgen des Generalanwalts beim EuGH vom 6.11.2008 – Rs. C-466/07: Übertragung eines Betriebsteils („Klarenberg“), EWIR Art. 1 RL 2001/23/EG 1/2009, 59

##### Professor Dr. Volker Rieble

- Anmerkung zu BAG vom 23.4.2009 – 6 AZR 263/09 – AP Nr. 160 zu § 102 BetrVG 1972, Bl. 1621- 1623

##### Mitarbeiter

- Berthold, Unterrichtung nach subjektivem Kenntnisstand beim Betriebsübergang – Urteil des Employment Appeal Tribunal vom 2.12.2008 (Royal Mail Group Ltd. v. Communication Workers Union), EuZA 2 (2009), 547 ff.
- Berthold, Besprechung: Düsel, Jens: Gespaltene Loyalität – Whistleblowing und Kündigungsschutz in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, EuZA 2 (2009), 439 ff.

- Fröhlich, Buchbesprechung: Martínéz Girón, Jesús/Arufe Varela, Alberto: Leyes laborales alemanas – Estudio comparado y traducción castellana, EuZA 2 (2009), 129 ff.
- Fröhlich, Buchbesprechung: Zachert, Ulrich/Martinéz Girón, Jesús/Arufe Varela, Alberto: Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo – Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana, EuZA 2 (2009), 129 ff.
- Menemeyer, Buchbesprechung: Kiedrowski, Michael: Kündigungsschutz im polnischen Arbeitsrecht – ein Strukturvergleich mit dem deutschen Recht, EuZA 2 (2009), 121 ff.
- Rauch, Buchbesprechung: Kallos, Christian: Der gesetzliche Kündigungsschutz Englands – insbesondere bei redundancy, EuZA 2 (2009), 119 ff.

## Kolumnen und Kurzbeiträge

## Professor Dr. Volker Rieble

- Mehr (Betriebs-)Demokratie wagen?, FAZ 12./13.12.2009, C2
- Kurzarbeitsbetrug als Beihilfe, FAZ 28./29.11.2009, C2
- Gesundheitscheck für Bewerber, FAZ 7./8.11.2009, C2
- Bedrohliche Spaltung, SZ 5.11.2009, S. 18
- Welch Schandurteil, FAZ 24./25.10.2009, C2
- Dürfen Arbeitsrichter lügen?, FAZ 2./4.10.2009, C3
- Betriebsräte im Wahlkampf, FAZ 19./20.9.2009, C2
- Freier Zugang zu unfreien Autoren, Forschung & Lehre 2009, 648-651
- Verwaltungsrichter ordnen Arbeitsrecht, FAZ 22./23.8.2009, C2
- Die Übermacht des Kollektivs, FAZ 8./9.8.2009, C2
- „Dres. h.c.“, FAZ 25./26.7.2009, C2
- Die Arbeitspolizei geht um, FAZ 11./12.7.2009, C2
- „Gender Equal Pay“, FAZ 27./28.6.2009, C2
- Gewerkschaften als Anwaltsersatz, FAZ 6./7.6.2009, C2
- Streik im Kindergarten, FAZ 23./24.5.2009, C2
- Kurzarbeit als Rechtsrisiko, FAZ 2./3.5.2009, C2
- Forscher sind nicht normale Angestellte, FAZ 29.4.2009, N 5 (Forschung und Lehre)
- Glückwunsch, IG Metall, FAZ 11./12.4.2009, C2
- Der ungesetzliche Richter, FAZ 28./29.3.2009, C2
- Schild-Bürger bei Opel, FAZ 14./15.3.2009, C2
- Finanzkrise und „gesundes Volksempfinden“, NJW-Editorial, Heft 12/2009
- Mehr Datenschutz ist nicht mehr Klarheit, FAZ 21./22.2.2009, C2
- Tarifgleichschaltung zur Streikabwehr? FAZ 7./8.2.2009, C2
- Teilverstaatlichung zum VEB, FAZ 24./25.1.2009, C2
- 10 Jahre ungenutztes Insolvenzarbeitsrecht, FAZ 10./11.1.2009, C2

## Mitarbeiter

- Kolbe, Standpunkt: Fluch und Segen der späten Geburt, BB 2009, 1357

## Herausgeberschaften

## Professor Dr. Abbo Junker

- Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht (Peter Lang Verlag), seit 1997
- Schriften zum Internationalen und vergleichenden Privatrecht (Peter Lang Verlag), seit 2001
- Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht (Nomos Verlag), seit 2005 [mit Franzen, Henssler und Schüren]
- Neue Schriften zum Zivilrecht (Nomos Verlag), seit 2005 [mit 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. Richard Giesen

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

## Professor Dr. Volker Rieble

- Praxishandbuch Arbeitsrecht (Loseblatt), seit 1996 [mit Düwell und Weyand]
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Mitherausgeber seit 2004
- ZAAR Schriftenreihe, seit 2004
- ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht, seit 2006
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL), Mitherausgeber seit 2008
- Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), Mitherausgeber seit 2008

## KONGRESSE



Wie bereits in den vergangenen fünf Jahren veranstaltete das ZAAR auch 2009 im Frühjahr den ZAAR-Kongreß in München und im Herbst das Ludwigsburger Rechtsgespräch in Ludwigsburg. Neu hinzu kam in diesem Jahr eine ZAAR-Tagung, die zwischen den bereits etablierten Veranstaltungen im Spätsommer in Frankfurt stattfand. Die Arbeit des ZAAR, deren örtlicher Schwerpunkt bisher eher im Süden Deutschlands lag, soll damit auch zunehmend im nördlichen Teil verortet werden.

Während der drei ganztägigen Veranstaltungen hatten die Teilnehmer Gelegenheit sich intensiv mit je einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechts beleuchteten die Generalthemen „Zukunft der Zeitarbeit“, „Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II“ sowie „Kartellrecht und Arbeitsmarkt“ von verschiedenen Seiten und boten dem Publikum im Anschluß ausreichend Möglichkeit zur Diskussion. Zu den Tagungen erscheint je eine ausführliche Dokumentation im Rahmen der ZAAR Schriftenreihe.

6. ZAAR-Kongreß  
„Zukunft der Zeitarbeit“

Der 6. ZAAR-Kongreß, der den Titel „Zukunft der Zeitarbeit“ trug, fand am 8. Mai 2009 am Münchener Nockherberg statt. Die Zeitarbeit ist nach Jahrzehnten sozialpolitischen Nischendaseins einer der Beschäftigungsmotoren in der Bundesrepublik Deutschland. In fünf Vorträgen wurden verschiedene Kernfragen der Zeitarbeit behandelt.



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Prof. Dr. Volker Rieble (ZAAR) eröffnete *Helmut Platow* (Leiter Rechtsabteilung ver.di Bundesvorstand) den Kongreß mit dem Vortrag „*Zeitarbeit und Arbeitskampf*“. Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen

Zeitarbeitsbedingungen zeige, daß sich die Anzahl der beschäftigten Leiharbeiter in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppelt habe (2002: 300.000/2008: 800.000). In der Automobilindustrie bestünden 20-50% der Belegschaft aus Leiharbeitern. Seien Leiharbeiter früher zur Überwindung von vorübergehenden Engpässen beschäftigt worden, erfolge eine Beschäftigung heute immer häufiger auf Dauer. Ca. 38% der Leiharbeiter würden länger als drei Monate beschäftigt. Die Auswirkungen dieser Zeitarbeitsbedingungen auf das Tarifvertragssystem zeigten sich nicht nur beim Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Auch die eingeschränkte Geltung von Branchentarifverträgen und die Erleichterung tarifwidriger Abweichungen vom Branchentarifvertrag seien Folge der Zeitarbeit. Weitere Konsequenzen seien die Stärkung der Position von Arbeitgebern in Tarifverhandlungen und die Einschränkung der effektiven Ausübung des Streikrechts. Als Strategien auf Arbeitnehmerseite sprach sich Platow für die Verstärkung tarifpolitischer Initiativen durch Abschlüsse von Tarifverträgen mit Entleihunternehmen aus; so erfolgt im April 2003 zwischen Airbus Deutschland und der IG Metall und im Dezember 2007 in einer dreigliedrigen Vereinbarung zwischen Krupp Mannesmann, dem Betriebsrat und der IG Metall. Als weitere Maßnahme sollten die Optionen zur Stärkung der Integration der Leiharbeiter in Gewerkschaften fortgeführt werden.



Ludger Hinsen (Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Zeitarbeit) referierte zum Thema „Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention – Die Sicht des Bundesverbandes Zeitarbeit“.

Grundsätzlich herrsche der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelte Gleichbehandlungsgrundsatz, es sei denn, Branchentarifverträge würden abweichende Regelungen treffen. Mithin sei es die „Staatsintervention“ durch das AÜG, die zur Tarifkonkurrenz führe. Ergebnis dieser Tarifkonkurrenz seien soziale Verwerfungen. Im September 2007 habe es in der Zeitarbeitsbranche 84.000 vollzeitbeschäftigte „Aufstocker“ gegeben. Zeitarbeitsunternehmen, die faire Tariflöhne zahlen wollten, müßten am Markt mit wettbewerbsverzerrenden Niedriglohntarifen konkurrieren. Entgelte insbesondere in Haustarifverträgen führten zu Lohn- und Sozialdumping und somit zu einem Imageschaden der Zeitarbeitsbranche. Die Lösung dieses Problems finde sich nicht in der Durchsetzung des Prinzips „equal treatment“, eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns oder einer sogenannten Lohnuntergrenze im AÜG. Vielmehr sei ein Lösungsansatz die Aufnahme der Branche in den Geltungsbereich des § 4 AEntG. Zielführend sei auch die Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohntarifvertrages ausschließlich für diejenigen Einkommensstufen, in denen der Staat ansonsten das Einkommen aufstocken müßte.



Gunter Smits (Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes) sprach sich zu Beginn seines Referats „Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention – Die Sicht der christlichen Tarifgemeinschaft“ gegen die Auffassung des ArbG Berlin

(Beschuß vom 1. April 2009 – Az.: 35 BV 17008/08) aus, das die Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) für tarifunfähig hält. Der Abschluß von Tarifverträgen in der Zeitarbeit befreie von der – durch den Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG erfolgten – Staatsintervention. Die Motivationen von Gewerkschaften, in der Zeitarbeit Tarifverträge abzuschließen, seien viel-

fältig. Die Schaffung eines Mindestlohns sei aktuell nicht notwendig, mit der Freigabe der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU 2011 ändere sich diese Situation. Abhilfe könne das AEntG in einer geänderten Fassung (Änderung des § 1 Abs. 1 Ziff. 2 AEntG und § 7 Abs. 2 bis 5 AEntG) schaffen. Zum Abschluß forderte Smits eine Klarstellung zum Thema „nachwirkender Tarifvertrag und Befreiung vom „equal pay“ Grundsatz nach § 9 Abs. 2 AÜG“. Aus seiner Sicht könne ein nachwirkender Tarifvertrag nicht vom „equal pay“ Grundsatz befreien.



Nach der Mittagspause trug Professor Dr. Volker Rieble zum Thema „Kollektivarbeitsrechtliche Regulierung beim Entleiher“ vor. Die Zeitarbeit führe zu einer Zweiteilung der Belegschaft, die „Zuckerpüppchen“ der Stammbeflegschaft, die umfassenden

rechtlichen Schutz im Normalarbeitsverhältnis erfahren und die Zeitarbeitnehmer, die kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher hätten. Diese Zweiteilung führe bei den Gewerkschaften aufgrund des schwachen Organisationsgrades der Zeitarbeiter (ca. 3%) zur Schwächung der eigenen Position. Ein eigenständiger Arbeitskampf innerhalb der Zeitarbeit sei kaum zu führen. Auch schwäche die Zweiteilung den Betriebsrat. Für die Stammbeflegschaft bestehe die Gefahr, daß ihr Arbeitgeber verstärkt auf Leiharbeiter setze, um die Mitbestimmung im Unternehmen zu reduzieren oder gar völlig auszuschalten. Dies seien die Hintergründe für die laufenden Leiharbeitskampagnen der Gewerkschaften, so Rieble. Angenehm wäre es für die Gewerkschaften, wenn sie ihre Ziele durch Tarifverträge mit den Entleihern durchsetzen könnten, solchen Bestrebungen setze die beschränkte Tarifmacht beim Entleiher jedoch enge Grenzen. Da eine normative Regelung der wesentlichen Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter von vornherein ausscheide, seien mit dem Entleiher tarifvertragliche Regelungen der Leiharbeit nur möglich, soweit es sich um betriebliche Fragen i.S.d. § 1 Abs. 1 TVG handle. Arbeitsbedingungen könnten aber nur insoweit Gegenstand von Betriebsnormen (§ 3 Abs. 2 TVG) sein, als sie aus dem Betrieb als organisatorischer Einheit resultieren würden. Quotenregelungen, die den Anteil der Leiharbeiter im Betrieb begrenzen, die Begrenzung der Einsatz-

dauer der Leiharbeiternehmer und ein Einstellungsvorwag für Zeitarbeiter seien nicht regelbar. Scheitere die normative Tarifmacht, würde sich der Ausweg schuldrechtlicher Vereinbarungen mit dem Entleiher anbieten. Allerdings unterlägen auch solche Koalitionsvereinbarungen einem komplexen Schrankensystem (Art. 9 Abs. 3 GG / kartellrechtliche Schranken). Zum Abschluß ging Rieble noch kurz auf die Mitbestimmungsrechte und freiwillige Betriebsvereinbarungen beim Entleiher ein.



Im Anschluß beschäftigte sich der Vortrag von Professor Dr. Christian Rolfs (Universität zu Köln) mit dem Thema „Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit“. Bei legaler Arbeitnehmerüberlassung treffe die Pflicht zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie der Umlage zur gesetzlichen Unfallversicherung den Verleiher. Sozialversicherungsrechtliche Risiken beständen bei einer längerfristigen Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Entleiher über die mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus, da darin eine konkludente Änderung der arbeitsvertraglichen Abrede liegen könnte. Wegen des beitragsrechtlichen Entstehungsprinzips wäre dann eine Beitragspflicht auf dieser Basis zu entrichten. Problematisch sei die Beitragspflicht auch bei einer Anwendung oder Inbezugnahme von Tarifverträgen mit der CGZP, die nach Auffassung des ArbG Berlin nicht tariffähig sei. Bei vollständiger Nichtigkeit des Tarifwerks ohne Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG würde das „equal pay“ Gebot des § 9 Nr. 2 AÜG gelten, das zur Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichte. Die Anwendung des „equal pay“ Gebots könne nicht durch eine hilfsweise Inbezugnahme Klausel auf die Tarifverträge zwischen DGB und BZA oder IGZ vermieden werden, da eine solche Klausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstoße. Der Entleiher hafte für die Beitragsschulden des Verleihers gem. § 28 Abs. 2 Satz 1 SGB IV wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Wegen der „Einheit des Beschäftigungsverhältnisses“ treffe den Entleiher die Beitragspflicht allein, wenn er den Arbeitnehmer sowohl als Stammkraft, als auch im Wege der Zeitarbeit einsetze. Bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung schulde der vermeintliche Entleiher

die Sozialversicherungsbeiträge nach § 28 e Abs. 2 Satz 3 SGB IV. Er hafte gem. § 28 e Abs. 2 Satz 4 SGB IV als Gesamtschuldner. Bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der EG und des EWR gelte nach Art. 14 Nr. 1 lit. a VO (EWG) Nr. 1408/71 das Sozialrecht des entsendenden Staates. Lügen die Voraussetzungen des Art. 14 VO (EWG) Nr. 1408/71 nicht vor, gelte Art. 13 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71. Im Hinblick auf das Leistungsrecht sei der Zeitarbeiter nach den allgemeinen Regeln sozialversichert. Bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung gelte Art. 14 Nr. 1 VO (EWG) Nr. 1408/71. Besonderheiten ergäben sich für den unfallversicherungsrechtlichen Haftungsausschluß aus Art. 93 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71.



Der Vortrag von Professor Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Rheinische Friedrich-Wilhelms Universität Bonn) befaßte sich mit dem Thema „Zeitarbeit und betriebsbedingte Kündigung“. Die Grundsätze der betriebsbedingten Kündigung seien auch auf das

Leiharbeitsverhältnis anwendbar. Für die betriebsbedingte Kündigung durch den Entleiher gelte: Sollte die Stammbeflegschaft durch Leiharbeiternehmer ersetzt werden, sei eine Kündigung aus diesem Grund als „Austauschkündigung“ gem. § 1 Abs. 1, 2 KSchG sozial ungerechtfertigt. Auch seien mit Leiharbeitnehmern besetzte Dauerarbeitsplätze nicht als freie Arbeitsplätze i.S.v. § 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 b KSchG anzusehen. Für die betriebsbedingte Kündigung durch den Verleiher gelte: Sei der bisherige Auftrag, in dessen Rahmen der Leiharbeiternehmer eingesetzt wurde, beendet und lägen keine Anschlußaufträge vor, sei eine Kündigung nicht schon bei kurzfristigen Auftragslücken gerechtfertigt. Auch setzte Thüsing sich mit dem Fall der betriebsbedingten Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmern mit dem Ziel der Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche auseinander. Als Gestaltungsmöglichkeiten untersuchte Thüsing verschiedene Fälle der Befristung von Leiharbeitsverhältnissen durch den Verleiher bzw. den Entleiher. Mangels Sachgrund oder aufgrund des Synchronisationsverbotes scheide eine solche Möglichkeit zumeist aus. Ein Weg, dem betriebsbedingten Kündigungsrecht zu entgehen, bestünde im Fall der Bildung einer konzerninternen Personalführungsgesellschaft.

**1. ZAAR-Tagung  
„Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung –  
Systemfragen nach Flexi II“**



Die 1. ZAAR-Tagung, die den Titel „Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II“ trug, fand am 4. September 2009 im Mövenpick Hotel in Frankfurt am Main statt. Neben Systemfragen zum „neuen“ Flexi-II-Gesetz, das neue Bedingungen für Zeitwertkonten schafft und die Systemtrennung von eigener Altersvorsorge (durch Entgeltumwandlung) und Einkommensvorsorge (durch Wertkonten) fort-schreibt und diese sogar verschärft, ging die Tagung in vier Vorträgen auch den praktischen, durch Flexi II aufgeworfenen Rechtsfragen nach.



Nach der Begrüßung der Teilneh-mer durch Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR) eröffnete Professor Dr. Richard Giesen (ZAAR) die Ta-gung mit dem Vortrag „*Individualisierung und Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand – Systemfragen*“.

Der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand werde im deutschen Arbeitsleben durch ein Grundprinzip ge-prägt, dem Regelaltersrentenalter von 65 Lebensjah-ren, welches sozialrechtlich in §§ 35 f., 235 f. SGB VI und arbeitsrechtlich in § 41 SGB VI, § 10 Nr. 5 AGG statuiert sei. Ein funktionierendes Wirtschaftsleben sei darauf angewiesen, von solchen Altergrenzen abzuweichen. Giesen ging auf Probleme der Flexibilisierung durch Zeitwertkonten ein und behandelte zunächst die Fra-ge welches Schicksal bei der Entgeltflexibilisierung der Sozialversicherungsschutz habe, dabei setzte er sich mit der sozialrechtlichen Erfassung von „Anspar-phase“ und „Ausschüttungsphase“ auseinander. Gem.

§ 23 b Abs. 1 SGB IV werde dasjenige Geld, welches zu-nächst angespart und später ausgeschüttet werde, sozialrechtlich dem späteren Zeitraum zugewiesen. In der Anspar- und Tätigkeitsphase werde dementspre-chend lediglich diejenige Summe der Beitragspflicht unterworfen, welche nicht ins Zeitwertguthaben ein-gestellt werde. Im weiteren erörterte Giesen die Tren-nung von arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der Regelungen von Zeitwert-konten. Dabei beschäftigte er sich zunächst mit der Definition von Wertguthabenvereinbarungen, wie sie in § 7 b SGB IV enthalten ist. Problematisch seien auch die Regeln über die Verwendung von Wertguthaben (§ 7 c SGB IV). Auch wurde die Möglichkeit der Aus-schüttung von Zeitwertguthaben in verfassungskon-former Auslegung von § 7 c SGB IV untersucht. Wollte man keine rechtlich unsichere und verfassungsrecht-lich unzulässige „Einheitslösung“ für die Behandlung von Zeitwertguthaben, seien Arbeitsrecht und Sozial-recht voneinander zu trennen. Die §§ 7 Abs. 1a, 7b, 7c SGB IV definierten in erster Linie die Vorgaben, welche Zeitwertkonten erfüllen müßten, um eine sozialrecht-liche Phasenverschiebung zu bewerkstelligen. Eine ar-beitsrechtliche Regelung enthalte lediglich § 7c Abs. 1 SGB IV. Gleichermaßen sozialrechtlichen und arbeits-rechtlichen Charakter hätten dagegen die Vorschriften über die Führung und Verwaltung von Wertguthaben sowie zum Insolvenzschutz, §§ 7d, 7e SGB IV. Als Fazit zu „Flexi II“ hielt Giesen fest: Die Bildung von Zeitwert-konten werde erheblich erschwert – einziger Ausweg sei die Arbeitszeitflexibilisierung mit synchronisierter Entgeltzahlung. Das bedeute, daß variable Arbeitszeit zwar möglich, aber die Phasenverschiebung bei der Entgeltzahlung ausgeschlossen sei. Im Rahmen eines Vergleichs von Zeitwertkonten mit der betrieblichen Altersvorsorge und der Altersteilzeit ging Giesen auf den Anlage- und Insolvenzschutz ein und zeigte die strukturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Systemen auf. Abschließend schlug Giesen vor, einheitliche Kapitalvorsorgekonten zu bilden, welche die Aufgaben von Zeitwertkonten, Al-tersteilzeit und betrieblicher Altersvorsorge in sich aufnehmen.

Nikolaus Schmidt-Narischkin (Deutsche Bank AG) re-ferierte zum Thema „*Neue Kapitalanlagemodelle für Zeitwertkonten unter Flexigesetz II – Das Gebot der si-cheren Anlage gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV*“. Zunächst er-



läuterte Schmidt-Narischkin die Interessenlage der Mitarbeiter und die der Sozialversicherungs-träger sowie die Entscheidungs-parameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wert-kontensystemen. Weiter ging er auf die Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle ein. Fondslösungen seien bislang das beliebteste Mittel zur Rückdeckung von Ansprüchen aus ZWK-Modellen. Lebenszyklus-modelle, die jedem Mitarbeiter zu jedem Zeitpunkt seines Lebens eine für ihn optimale Mischung aus Aktien, Renten und Geldmarktanlagen ermöglichen, gebe es als statisches Modell mit jährlicher Alloka-tionsanpassung und als individuelles Modell unter Einbezug unterschiedlicher Risikoklassen. Schmidt-Narischkins nächster Punkt auf der Agenda lautete: die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse. Unstrittige Vorgaben für die Ka-pitalanlage seien, daß die Beiträge von Beschäftigten zu Gunsten von Zeitwertkonten garantiert und nach dem „Gebot der sicheren Anlage“ investiert werden müßten. Inzwischen geklärt seien der Begriff der „An-lage“ und die Werterhaltungsgarantie. Nicht geklärt sei die Anwendbarkeit der §§ 80 ff. SGB IV. Bei der Frage nach dem: „Und jetzt?“ sprach sich Schmidt-Narischkin für den Charme von Versicherungslösungen aus. Versicherungsprodukte spielten bis 2009 nur eine sehr untergeordnete Rolle bei der Anlage von Beiträ-gen zu Gunsten von Wertguthabenmodellen. Dies, so Schmidt-Narischkin, werde sich im Zuge der gesetzli-chen Neuregelung ändern. Der Großteil von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen werde auch künftig in Fondsprodukte investiert werden – Anbieter müßten allerdings bestehende Konzepte überarbei-ten. Als Fazit hielt Schmidt-Narischkin fest, daß Zeit-wertkonten auch weiterhin eine große Zukunft haben, trotz oder vielleicht sogar gerade aufgrund Flexigesetz II. Anlagemodelle sowie die Insolvenzversicherung wür-den standardisiert. Der Werterhalt der Beträge zum Freistellungszeitpunkt führe zu größerem Vertrauen der Beteiligten. Plattformen zur Administration der Mitarbeiterkonten würden weiter standardisiert und optimiert. Die Überführungsmöglichkeit von Wert-guthaben auf Dritte, insbesondere auf die Deutsche Rentenversicherung Bund dürfte die Verbreitung der Modelle weiter fördern. Auch werde die Überprüfung

der weiteren Entwicklung durch die Bundesregierung zum 31. März 2012 gemäß § 7g SGB IV neue interes-san-te Ergebnisse bringen. Das Interesse der Unternehmen zeige bereits heute, daß Zeitwertkonten ein wichtiges positives personalpolitisches Instrument darstellen.

Nach der Mittagspause trug Dr. Dirk Kruij (Watson Wyatt Heissmann) zum Thema „*Werterhalt und Anlagerisiko – Unter-schiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgelt-umwandlung*“ vor. Kruij stellte zunächst die Gemeinsamkeiten



und Unterschiede zwischen Entgeltumwandlung und Wertguthaben dar. Danach ging er auf den Werterhalt und das Anlagerisiko bei Entgeltumwandlung und bei Wertguthaben ein. Bei der Entgeltumwandlung sei die Frage, wie das Geld angelegt werde, weitgehend der freien Entscheidung des Arbeitgebers überlas-sen. Der Arbeitnehmer trage die Chancen und Risi-ken einer Kapitalanlage. Die Risiken seien allerdings durch das „Gebot der Wertgleichheit“ (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) und die Beitragsgarantie abgemildert. Bei Wertguthaben sei es die Entscheidung des Arbeitge-bers innerhalb der gesetzlichen Vorschriften wie das Geld angelegt werde. Die Chancen und Risiken einer Kapitalanlage trage je nach Vereinbarung der Arbeit-geber oder der Arbeitnehmer. Die Risiken seien für den Arbeitnehmer durch die Werterhaltsgarantie (§ 7d Abs. 3 SGB IV) abgemildert. Abschließend ging Kruij auf die Überführung von Wertguthaben in die be-triebliche Altersvorsorge ein. Die Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersvorsorge sei nicht verboten, führe aber gem. § 23b Abs. 3a SGB IV zum Störfall. Laut Kruij liege eine Unterfall der Ent-geltumwandlung vor. Auch die Entgeltumwandlung sei nur in den engen Grenzen des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV / § 1 Abs. 1 SvEV beitragsfrei. Die Entgeltumwand-lung im Rahmen einer Direktzusage sei umfassend steuerfrei, daher bleibe auch die Überführung eines Wertguthabens in die betriebliche Altersvorsorge steuerfrei.

Im Anschluß beschäftigte sich der Vortrag von Frank-Henning Florian (Vorstand R+V Lebensversicherung AG) mit dem Thema „*Mitarbeiterbindung und -moti-vation durch tarifvertragsgestützte Finanzdienstleis-*



tungen“. Die gegenwärtige Krise auf den Finanzmärkten habe historisch globale Ausmaße angenommen – trotzdem bleibe die Vorsorgebereitschaft in der Bevölkerung weiterhin hoch. Eine Zusatzversorgung sei unverzichtbar, denn die Lücke aus

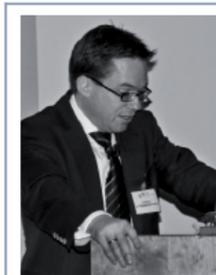
steigender Lebenserwartung und sinkendem Rentenniveau werde immer größer. Schon heute gebe es im Versicherungsbereich viele gute Lösungsangebote, die den tatsächlichen Versorgungsbedarf in Teilsegmenten komplett abdeckten. Statt weiterer fondsgebundener Angebote sei die Rückbesinnung auf traditionelle Garantien und bedarfsgerechten Risikoschutz (inklusive Langlebigkeit) der Erfolgsfaktor schlechthin. Branchenversorgungswerke würden an Bedeutung gewinnen. Erst die tarifliche Verankerung und die Verpflichtung der Arbeitgeber in eine Zusatzversorgung zu investieren, verschaffe dieser die notwendige Geltung. Zweckinteressengemeinschaften müßten konsens- und nicht konfliktorientiert sein. Ein starker Versicherungspartner, der auf den jeweiligen Partner zugeschnittene Lösungen anbiete und auch bereit sei in Risikovorlage zu gehen, sei in aller Regel von zentraler Bedeutung.



**6. Ludwigsburger Rechtsgespräch „Kartellrecht und Arbeitsmarkt“**



Am Freitag, den 27. November 2009 fand im Nestor Hotel in Ludwigsburg das 6. Ludwigsburger Rechtsgespräch zum Thema „Kartellrecht und Arbeitsmarkt“ statt. Fünf Vorträge beschäftigten sich zum einen mit der Frage, inwieweit das Kartellrecht mit seinem entmachtenden Wettbewerbsprinzip Geltungsanspruch für den Arbeitsmarkt und dessen vermachtendes Gegenmachtprinzip erheben kann. Neben dieser für die Arbeitsmarktverfassung zentralen Frage wurde die für die Praxis wichtige Frage, inwieweit Marktmacht für sozialpolitische Ziele eingesetzt werden darf, erörtert.



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR) eröffnete Professor Dr. Thomas Ackermann, LL.M. (Ludwig-Maximilians-Universität München) das Ludwigsburger Rechtsgespräch mit dem Referat „Der Geltungsanspruch der §§ 1 f.

GWB nach der 7. GWB-Novelle“. Das deutsche Kartellverbot entwickle sich zu einem Teil der europäischen Wettbewerbsordnung. Die Auslegung der §§ 1 f. GWB in der Fassung der 7. GWB-Novelle 2005 sei grundsätzlich an die Auslegung in Art. 81 EG/101 AEUV gekoppelt. Weiter ging Ackermann auf die Anwendungsgrenzen des deutschen Kartellrechts ein. Erster Anknüpfungspunkt sei der Unternehmerbegriff. In diesem Zusammenhang erörterte er die Unternehmereigenschaften von Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmern und Gewerkschaften. Auch mit der Anwendbarkeit des Kartellverbots auf arbeitsrechtliche Kollektivmechanismen setzte sich Ackermann auseinander. Auf europäischer Ebene sei der Konflikt zwischen dem

Kartellverbot und arbeitsrechtlichen Kollektivmechanismen durch die Anerkennung einer begrenzten Bereichsausnahme vom Kartellverbot zu lösen. Für das deutsche Recht sei eine identische Bereichsausnahme anzuerkennen. Ackermann erläuterte weiter die Reichweite der Bereichsausnahme im einzelnen. Als Fazit hielt Ackermann fest, daß die Zeit des deutschen Kartellrechts vorbei sei und die Musik im europäischen Bereich spiele.



Der folgende Vortrag von Professor Dr. Hermann Reichold (Eberhard-Karls-Universität Tübingen) beschäftigte sich mit dem Thema „Gegenmachtprinzip und arbeitsrechtliche Kartellgarantie aus Art. 9 Abs. 3 GG“.

Nach einer kurzen Einführung ging Reichold auf die schwierige Tatbestandswürdigung beim Abschluß von Tarifverträgen: „Marktkonforme Vermachtung“ und die Irritation des Kartellrechts im Bereich des Arbeitsmarkts ein. Bei der Frage nach der Unternehmereigenschaft existiere bei arbeitnehmerähnlichen Personen eine „Grauzone“. Firmentarifverträge unterlägen nicht § 1 GWB, wohl aber Verbandstarife. Eine Freistellung von Kollektivvereinbarungen nach § 2 GWB käme nach Sinn und Zweck der Norm nicht in Betracht. Auch ging Reichold der Frage nach, warum Kartellrecht und Art. 9 Abs. 3 GG nur im Rahmen von Arbeitsmarktregelungen miteinander vereinbar seien. Als Argumente der „zweiten Linie“ sollten Grundfreiheiten als Maßstab für eine Mißbrauchskontrolle bei (zwischenstaatlichen) Wettbewerbsbeschränkungen gelten. Als Fazit sei festzuhalten, daß ein Paradigmenwechsel stattfindet: das deutsche Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen müsse nach europäischen Vorgaben gewertet werden.



Nach der Mittagspause trug Professor Dr. Michael Ronellenfitch (Eberhard-Karls-Universität Tübingen) zum Thema „Sozialpolitische Lenkung durch staatlichen Marktmachteinsatz?“ vor. Zu Beginn setzte sich Ronellenfitch mit dem Verhältnis Politik und

Staat und den Begriffen des Staats und der Staatsaufgaben auseinander. Unter dem Punkt Staatlichkeit

der Bundesrepublik Deutschland ging Ronellenfitch zunächst auf die Werteordnung und die Wirtschaftsverfassung ein. Das deutsche Sozialstaatsprinzip gehe Europarecht vor. Die Wirtschaftsordnung sei offen. Die Privatautonomie müsse sauber gehalten werden von öffentlich-rechtlichen Einflüssen. Das Polizeirecht wurde verabschiedet, so Ronellenfitch, das *ius supremae inspectionis* nicht. Die Bundesrepublik Deutschland habe sich vom Gewährleistungsstaat zum Interventionstaat zurückbewegt. Ronellenfitch beschäftigte sich in diesem Zusammenhang kritisch mit Privatisierungsfolgen und auch mit der Frage, inwieweit man staatliche Monopole dem Wettbewerb unterwerfen könne. In einem letzten Punkt ging Ronellenfitch auf verschiedene Anwendungsbereiche ein. Im Arbeitsrecht gebe es Fehlentwicklungen, betrachte man die Gleichbehandlungsideologie. Im Hinblick auf das Vergaberecht seien Tariftreueklauseln unproblematisch. Problematisch sei allerdings im Bereich der Compliance der Arbeitnehmerdatenschutz.



Im Anschluß referierte Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR) über das Thema „Unternehmerischer Marktmachteinsatz zur tarifpolitischen Lenkung von Kunden/Lieferanten“. Es sei ein neues Phänomen, daß Unternehmer sich der Marktmacht bemächtigen.

Im Rahmen eines Befundes ging Rieble auf die Entwicklung der Anbieter-Arbeitsmarktmacht hin zum Marktmachtzugriff auf die Gütermarktnachfrage ein. Auch die Aktion der IG Metall „Sauber waschen mit Tarif“ wurde von Rieble thematisiert. Die IG Metall wollte im Rahmen dieser Aktion Metall-Industriebetriebe davon überzeugen, nur noch solche Wäschereien zu beauftragen, die ihrerseits dem Wäschereitarif unterfallen oder doch wenigstens deren Bedingungen anwenden. Unter dem Punkt Auswahl der Arbeitszeitunternehmen untersuchte Rieble die verschiedenen Modelle zur Durchsetzung von Lohngleichheit. Ein weiteres probates Mittel, den eigenen gewerkschaftlich-tariflichen Einfluß auf die Arbeitsbedingungen zu stabilisieren, seien Fremdvergabeverbote. Die Beispiele aus Wäschereidienstleistungen und Arbeitnehmerüberlassungen belegen eine neue Taktik, die sich am Tariftreue-Verlangen des nachfragenden Staates orientiert, so Rieble. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen

Sichtweise ging Rieble darauf ein, daß der Wettbewerb außerhalb des Arbeitsmarktes schon dadurch geschützt werde, daß die arbeitsrechtlichen Kollektivverträge sich auf Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne beschränken. Auch sei es in keinem Fall zulässig, die Auftragsvergabe an die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder die durch diese Mitgliedschaft legitimierte Tarifgeltung zu knüpfen. Im Hinblick auf kartellrechtliche Grenzen thematisierte Rieble den Boykott als unzulässiges Instrument, die wettbewerbsbeschränkende Diskriminierung durch marktmächtige Nachfrager und die kollektive Wettbewerbsbeschränkung durch informelle Stern-„Verträge“. Als Fazit betonte Rieble, daß sobald sich Arbeitsmarktakteure die Marktmacht von Unternehmen zu sozialpolitischen Zwecken einsetzen wollen, sie auch das Kartellrecht als Grenze ihrer Handlungen berücksichtigen müssen.



Das Referat von *Rechtsanwalt Dr. Ulrich Denzel, LL.M.* (Gleiss Lutz Rechtsanwälte), befaßte sich mit dem Thema „Wettbewerbsbeschränkungen für „Ein-Mann-Unternehmen“. Denzel stellte zunächst die Frage nach einer arbeitsrechtlichen Bereichsaus-

nahme im Kartellrecht und erörterte dafür die Zeit bis zur und ab der 6. GWB-Novelle 1999. Weiter ging Denzel auf das Verhältnis des Arbeitsrechts zum europäischen Kartellrecht ein. Auch im europäischen Kartellrecht gebe es keine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht. Dem Begriff nach seien Unternehmensleiter wie Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer „Ein-Mann-Unternehmen“: auch Profisportler könnten es sein. Bei der Frage nach Wettbewerbsbeschränkungen untersuchte Denzel Vereinbarungen „über“, „mit“ und „zwischen“ Ein-Mann-Unternehmen. Als Ausblick sei festzuhalten, daß die Bedeutung des Kartellrechts auch für das Arbeitsrecht tendenziell zunehmen werde und das Spannungsverhältnis der beiden Rechtsgebiete stärker ins Rampenlicht rücke.

Das diesjährige Ludwigsburger Rechtsgespräch hat nicht nur das Bewußtsein für die Relevanz der Frage nach dem Spannungsverhältnis zwischen Kartellrecht und Arbeitsrecht geschärft, sondern durch die Referate und die sich anschließenden regen Diskussionen

auch für eine Weiterentwicklung in diesem Bereich gesorgt. Daß das Kartellrecht auch für das Arbeitsrecht zunehmende Relevanz hat, ist das Signal, das vom diesjährigen Ludwigsburger Rechtsgespräch ausgesendet wurde.

Bei der Verabschiedung bedankte sich Professor Dr. Richard Giesen (ZAAR) nicht nur bei den fachlich herausragenden Referenten, sondern auch bei den zahlreichen Teilnehmern für ihr reges Interesse und die Mitwirkung bei den spannenden Diskussionen.



**VORTRAGSREIHE**

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



Folgende Vorträge wurden im Jahr 2009 gehalten:

19. Februar  
*Tobias Neufeld, LL.M.*  
 Ashurst, LLP  
**Personengesellschaftsrechtliche Anwachsung und Betriebsübergang**

Rechtsanwalt Neufeld befaßte sich mit der Anwachsung in der Restrukturierung von Krisenunternehmen. Er erläuterte, wie eine strukturierte Insolvenz ablaufe und beantwortete anschließend die Frage, ob die Anwachsung einen Betriebsübergang darstelle.

Zunächst definierte der Referent die Anwachsung und nannte die gesetzliche Regelung in § 738 Abs. 1 S. 1 BGB. Die Anwachsung sei ein Eckpfeiler des Gesellschaftsrechts, welcher seit 2004 wieder eine Hochphase erlebe. Am Beispiel der Firma Brochier erörterte er die Klippen der Restrukturierungspraxis und grenzte

die Anwachsung ab von der Einzelrechtsübertragung (sog. Asset deal) mit der Folge des § 613a BGB, dem Anteilsverkauf (sog. Share deal), den Formen des UmwG und dem BetrVG. Nach kurzer Betrachtung von Tatbestand und Rechtsfolge des § 738 Abs. 1 S.1 BGB verwies er auf die anerkannte Rechtsqualität der Anwachsung als Gesamtrechtsnachfolge.

Den Kern des Vortrages bildete die Anwachsung in der Restrukturierung von Krisenunternehmen. Rechtsanwalt Neufeld stellte die typische Finanzgestaltung eines Krisenunternehmens dar, erläuterte die Probleme beim Zahlungsverzug und sprach sich für die strukturierte Insolvenz in England (COMI) als Lösung aus. Bei dieser Methode stiegen die Gläubiger in das gefährdete Unternehmen ein, strukturierten es um und befriedigten bei einem späteren Verkauf ihre Forderungen. Dafür beteiligten sich zwei englische Limited (Ltd.) an einer deutschen Gesellschaft. Anschließend wandelte sich diese in eine KG um. Die Kommanditisten-Ltd. scheide danach aus der KG aus. Dies führe zu einer Anwachsung des KG-Vermögens bei der anderen Ltd. Daraufhin erlösche die deutsche Gesellschaft ohne Liquidation. Das Geschäft werde dadurch nach England transportiert. Somit entfielen sämtliche Pflichten des UmwG. Danach beginne die Reorganisation des Unternehmens. Die Schulden und die Betriebsrentner verblieben bei der englischen Ltd, während die anderen Vermögensgegenstände nach § 613a BGB (sog. Asset deal) übertragen würden. Nunmehr bestünden zwei Möglichkeiten der Entschuldung: Eine Vereinbarung aller Gläubiger oder eine Zustimmung von mindestens 75% der Gläubiger ungesicherter Forderungen (sog. CVA). Das CVA-Verfahren sei nach Ansicht des Referenten vorzuzugewürdigt, da es eine größere Flexibilität gewährleiste.

Im Anschluß daran beantwortete Rechtsanwalt Neufeld die Frage, ob die Anwachsung in einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB darstelle. Er erläuterte zunächst die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs und wies auf die Umstrittenheit dieser Frage hin. Das Urteil des BAG vom 21.2.2008 (8 AZR 157/07) habe den bisherigen Streit entschieden. Danach komme es auf einen Betriebsübergang nicht an, da der neue Rechtsträger kraft gesellschaftsrechtlicher Gesamtrechtsnachfolge in die Arbeitgeberstellung einrückte. Somit bestehe in solchen Fällen auch kein Widerspruchs-

recht nach § 613a Abs. 6 BGB, sondern nur ein Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 2 BGB. Fraglich bliebe, ob der Arbeitgeber dennoch ein Unterrichtungsschreiben an die Arbeitnehmer versenden müsse und wie ein solches auszugestalten sei. Abschließend sprach Rechtsanwalt Neufeld noch einige weitere arbeitsrechtliche Fragen der Anwachsung an.

In der darauffolgenden Diskussion wurden vor allem die Rolle des Pensionssicherungsvereins und die Notwendigkeit der rechtspolitischen Verbesserung von Insolvenzplänen und -verwaltung erörtert.



12. März  
 Professor Dr. Alpay Hekimler  
 Namik Kemal Universität  
**Ausländerbeschäftigung in der Türkei**

Professor Hekimler sprach über die Ausländerbeschäftigung in der Türkei. Er ging ein auf die historische Entwicklung, den Gesetzesrahmen, Zugangsbeschränkungen und die Situation in der Praxis.

Zu Beginn erläuterte der Referent die arbeitsrechtlichen Regelungen in der Türkei. Es existiere ein kodifiziertes Arbeitsrecht aus den 1980er Jahren, welches aber reformbedürftig sei. Die Ausländerbeschäftigung sei speziell geregelt im sogenannten Ausländerbeschäftigungsgesetz aus dem Jahr 2003. Dieses Gesetz bezwecke die Regelung eines Erlaubnisvorbehaltes sowie dessen Voraussetzungen. Es gelte sowohl für abhängig Beschäftigte und Auszubildende als auch für Selbständige. Ausländer definiere das Gesetz als alle Personen ohne türkische Staatsangehörigkeit, für die auch keine Sonderregelungen eingreifen.

Die Arbeitserlaubnis müsse zwingend vor Aufnahme einer Tätigkeit in der Türkei beantragt werden. Zunächst werde sie befristet auf ein Jahr erteilt. Bewilligungskriterien seien die Arbeitsmarktlage, die Entwicklungen im Berufsleben und Konjunkturänderungen. Die Erlaubnis gelte nur für einen bestimmten Beruf und könne auch räumlich eingeschränkt werden. Verlängerungen um drei und später sechs Jahre seien möglich. Ehepartner und Kinder dürfen erst nach fünf Jahren ununterbrochenem und legalem Aufenthalt eine Arbeitserlaubnis beantragen. Dies stellt nach Ansicht des Referenten einen Verstoß dar gegen Art. 23 Abs. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948, welche die Türkei bereits 1949 ratifiziert habe. Ebenso sei die Antragspflicht hinsichtlich eines Berufswechsels bedenklich.

Eine unbefristete Arbeitserlaubnis werde erteilt, wenn jemand acht Jahre ununterbrochen legal in der Türkei wohne oder sechs Jahre in der Türkei gearbeitet habe. Dann könne auch der Beruf frei gewählt werden. Kriterien für die Erteilung seien die Begründung, warum ein Ausländer anstelle eines Türken eingestellt werde, der Mehrwert der Einstellung für den Betrieb und das Land, die Qualifikation des Bewerbers, das Verhältnis von türkischen und ausländischen Beschäftigten in der Firma, die Arbeitsmarktlage und der Umsatz bzw. Export des letzten Jahres.

Abgelehnt werde die Erlaubnis, wenn die Tätigkeit eine Gefahr für die nationale Sicherheit, die öffentliche Ordnung, die öffentliche Ruhe, das öffentliche Interesse, Moral und Sitte oder die Gesundheit darstelle. Sonderregelungen gelten für Schlüsselpersonen bei ausländischen Direktinvestitionen.

Durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz wurde das Beschäftigungsmonopol von Türken aufgehoben. Es bestünden jedoch in 17 Gesetzen Beschäftigungsverbote für Ausländer fort, unter anderem für juristische und medizinische Berufe, aber auch exotische Tätigkeiten wie der Handel mit Meerestieren.

Derzeit haben ca. 170.000 Ausländer in der Türkei eine Aufenthaltsbewilligung. Ungefähr 9.000 Antragssteller bemühten sich pro Jahr um eine Arbeitserlaubnis. Hauptmotivation für die Öffnung des Arbeitsmarktes sei die Einsparung von Kosten gewesen. Probleme

entstünden durch viele illegal in der Türkei lebende Ausländer, die einerseits ausgebeutet werden, andererseits aber auch einen unfairen Wettbewerb ermöglichen. Diesen drohe eine Haftstrafe zwischen drei und acht Jahren, wenn sie entdeckt würden. Eine Anstellung eines solchen Ausländers könne als Beihilfe zum illegalen Aufenthalt bewertet werden. Die Aufsichtsbehörde habe jedoch die Situation nicht im Griff.

Früher seien die Türken selbst Auswanderer gewesen. Mittlerweile habe sich das Land als Tor zur Europäischen Union selbst zum Einwanderungsland für Afrikaner, Araber sowie Bürger der ehemaligen Sowjetrepubliken entwickelt. Daher bestehe ein erhöhter Reformbedarf auf dem Gebiet der Ausländerbeschäftigung.

In der nachfolgenden Diskussion wurden viele allgemeine Fragen zum türkischen Arbeitsrecht gestellt. Unter anderem wurde der Referent gebeten, die Arbeitsmarktlage in der Türkei zu beschreiben (offiziell 10,2%, inoffiziell 20,6% Arbeitslosigkeit) und die Wirkungen des Mindestlohns zu erläutern (unter 300 € netto/Monat arbeite keiner, davon könne man nicht leben). Zudem machte er auf die Orientierung des türkischen Arbeitsrechtes am deutschen System aufmerksam. Dies sei auf den Einfluß deutscher Exilwissenschaftler in den 1930er Jahren zurückzuführen. Auch in der neunköpfigen Kommission zur Arbeitsrechtsreform 2003 seien einige in Deutschland promovierte Wissenschaftler gewesen. Schließlich führte er zur effizienten Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten aus, daß die zuständigen Kammern des Kassationsgerichtshofes als einzige Rechtsmittelinstanz jeden Tag 210 Akten bearbeiten müßten und somit die Gefahr ungerechter Entscheidungen bestünde.



23. April  
 Professor Dr. Richard Giesen  
 Universität Gießen  
**Die Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a V BGB**



Professor Dr. Richard Giesen befaßte sich mit der Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB. Er erläuterte die Formalien und den Inhalt der Unterrichtung sowie die Folgen einer Pflichtverletzung.

Nachdem der Referent auf Schuldner, Zeitpunkt und Form der Unterrichtung hingewiesen hatte, wandte er sich dem Inhalt der Unterrichtung zu. So sei als Ausnahme zur an sich abschließenden Aufzählung des § 613a Abs. 5 BGB zusätzlich die Person des Übernehmers zu nennen. Gemäß § 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB müsse der (geplante) Zeitpunkt des Übergangs erwähnt werden. Neben der Angabe des rechtlichen Grundes müssen gemäß § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB die unternehmerischen Gründe schlagwortartig aufgezählt werden, wenn sie sich beim Widerspruch auf den Arbeitsplatz auswirken. Im Rahmen der Erläuterung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB sei dem Arbeitnehmer der komplette § 613a BGB mit eigenen Worten wiederzugeben. Schließlich müsse er über die in Aussicht genommenen Maßnahmen nach § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB unterrichtet werden. Problematisch sei insofern die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Unterrichtung bezüglich der Insolvenzrisiken des Erwerbers. Aufgrund der Rechtsunsicherheit müsse im Ergebnis ein Wirtschaftsprüferbericht vorgelegt werden. Damit sei die Vertraulichkeit betriebsinterner Informationen nicht gewährleistet. Zudem helfe dieser Zwang zur Berichterstattung nicht bei gesellschafts- und insolvenzrechtswidrigem Verhalten. In der Praxis greife § 613a BGB in solchen Fällen meist ohnehin nicht ein, da wertvolle Gegenstände bei einer Gesellschaft gesammelt und durch einen Gesellschafterwechsel übertragen würden.

Die Unterrichtung müsse betriebsbezogen, möglichst verständlich und juristisch fehlerfrei erfolgen. Das

Bundesarbeitsgericht fordere damit vom Unterrichtenden mehr als vom Staat, denn unter dieser Prämisse wären die meisten Gesetze unwirksam. Es bestünde daher eine erhebliche Rechtsunsicherheit, da diese Vorgaben kaum zu erfüllen seien.

Im folgenden identifizierte Professor Dr. Richard Giesen die Unterrichtungspflicht als klagbare Leistungspflicht, deren Verletzung einen Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB auslöse. Zudem könne ein bereits erhobener Widerspruch nach § 119 Abs. 2 oder § 123 Abs. 1 BGB angefochten werden.

Der Referent diskutierte im Anschluß die Frage, ob bei jeder fehlerhaften Unterrichtung die Widerspruchsfrist gehemmt sei. Das Bundesarbeitsgericht vertrete die Auffassung, jeder Unterrichtsfehler hindere den Fristablauf. Eine Kausalität zur Entscheidung des Arbeitnehmers sei nicht erforderlich. Professor Dr. Richard Giesen sah jedoch keinen Sinn in einer Fristhemmung bei unerheblichen Unterrichtsmängeln, da die wirtschaftlichen Risiken für Veräußerer und Erwerber existenziell seien. Er sprach sich daher für eine Fristhemmung nur bei völlig fehlender Unterrichtung aus, da der Arbeitnehmer im übrigen nach allgemeinen Regeln geschützt sei.

Abschließend verwies er auf die europarechtliche Determinierung der Unterrichtungspflicht. Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG fordere an sich nur eine Kollektivunterrichtung. Zudem sei das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers eine deutsche Besonderheit, welche vom Europäischen Gerichtshof bloß toleriert werde.

In der darauffolgenden Diskussion wurden vor allem die Rückwirkungsproblematik von Widersprüchen sowie die Schadensersatzverpflichtung der Parteien erörtert.



18. Juni

Krikor R. Seebacher

Seebacher.Fleischmann.Müller – Kanzlei für Arbeitsrecht

**Streit um die Betriebsratszuständigkeit als strategisches Element**



Rechtsanwalt Krikor R. Seebacher sprach über den Streit um die Zuständigkeiten von Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat. Zunächst beschrieb er den Unternehmenstyp, in dem diese Frage relevant wird: Vor allem Banken und Versicherungen untergliederten sich in eine steuernde Zentrale und bundesweite Betriebe. Der Streit entstehe einerseits aufgrund des operativen Interesses des Unternehmers an einer einheitlichen Regelung, welche nur einmal der Mitbestimmung unterworfen sei, und andererseits aus einer subjektiven Komponente: Die Arbeitnehmer der Zentrale seien stärker eingebunden, da sie die Motive des Unternehmers als unverrückbar voraussetzten und aufgrund ihrer hierarchischen Stellung emotional an das Unternehmen gebunden seien. Die Betriebsratsmitglieder hätten daher ein größeres Verständnis für das Unternehmen und könnten damit eventuell eine Mehrheit im Gesamtbetriebsrat erreichen.

Der Referent erinnerte dann an die Voraussetzungen für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 und 2 BetrVG. Neben der Betroffenheit mehrerer Betriebe des Unternehmens sei entweder ein objektives oder ein subjektives „Nichtregelkönnen“ durch die einzelnen Betriebsräte erforderlich. Darüber hinaus könne keine weitere originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründet werden.

Anschließend befaßte sich Rechtsanwalt Seebacher mit Versuchen der Praxis, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates dennoch herbeizuführen. Unternehmer hätten in einer ersten Variante den Gesamtbetriebsrat als zuständig definiert. Die Rechtsprechung habe dies bei Vereinbarungen zur Arbeitszeit abgelehnt, da der Arbeitgeber darüber nicht einseitig disponieren könne. Auch vernetzte Betriebe wurden unter Hinweis auf § 2 Abs. 1 BetrVG nicht mit dem Argument

gehört, das Unternehmensinteresse werde von den einzelnen Betriebsräten nicht hinreichend berücksichtigt. Bei Betriebsänderungen gelte ebenso der Grundsatz: Reine Zweckmäßigkeitserwägungen vermögen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht zu begründen. Eine zweite Variante sei die Abschaffung der Betriebsräte bis auf die „Guten“. Ein nach § 4 Abs. 1 BetrVG gebildeter unternehmenseinheitlicher Betriebsrat sollte nach Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen dessen Betriebsräte konsumieren. Diese Auffassung wurde von der Rechtsprechung abgelehnt. Eine weitere Maßnahme scheiterte an den massiven Protesten der Belegschaft: Einzelne Betriebe sollten aufgelöst werden. Die Arbeitnehmer würden von zu Hause mit einem Laptop arbeiten und Kunden in Hotelräumen treffen. Da kein Betrieb bestünde, sei auch kein Betriebsrat vorhanden, so die Vorstellung des amerikanischen Computerkonzerns. Im Anschluß wurden vor allem praktische Erfahrungen diskutiert.

16. Juli  
Dr. Burkard Göpfert, LL.M.  
Gleiss Lutz Rechtsanwälte  
**Auslandsinsolvenz mit inlandsarbeitsrechtlicher Wirkung**



Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert sprach über die europäischen Dimensionen des Insolvenzrechtes und dessen Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Anhand der aktuellen Fälle Nortel und Woolworth erläuterte er die Anwendung des deutschen Insolvenzrechts unter der Europäischen Verordnung über Insolvenzverfahren (EuInsVO) und ging abschließend auf die Rolle des Pensionssicherungsvereines (PSV) ein.

Gemäß Art. 3 Abs. 1 S. 1 EuInsVO sind bei Eröffnung eines Hauptinsolvenzverfahrens die Gerichte des Mitgliedsstaates zuständig, in dem der Schuldner den „Mittelpunkt seiner hauptsächlichsten Interessen“ (centre of main interest – COMI) hat. Dieser Begriff sei vor allem von englischen Gerichten weit ausgelegt worden: Schon der Ort, an dem die strategischen Len-

kungsentscheidungen eines Unternehmens getroffen werden, sehe man als das COMI an. Dies führe zu einem „forum shopping“ wie im Fall Schefenacker. Auch der EuGH sah in seiner Eurofood-Entscheidung die Vermutung von Art. 3 Abs. 1 S. 2 EuInsVO für den verfassungsmäßigen Sitz der Gesellschaft als COMI nur dann als widerlegt an, wenn dort keinerlei Aktivitäten entfaltet würden.

Die Wirkungen des Insolvenzverfahrens richteten sich gemäß Art. 4 Abs. 1 EuInsVO grundsätzlich nach dem Recht des Mitgliedsstaates, in dem das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Somit sei für ganz Europa nur ein Insolvenzverwalter zuständig. Für die Wirkungen auf einen Arbeitsvertrag oder auf das Arbeitsverhältnis gelte jedoch nach Art. 10 EuInsVO ausschließlich das Recht des Mitgliedsstaates, welches auf den Arbeitsvertrag anzuwenden sei. Das BAG habe für den Fall eines Drittstaaten-Verfahrens entschieden: Soweit deutsches Arbeitsrecht gemäß § 337 InsO i.V.m. Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB anwendbar sei, gelten auch die deutschen Bestandsschutzregelungen der §§ 108 ff. InsO. Problematisch empfand der Referent die Anwendbarkeit des § 123 InsO, welcher Forderungen aus dem Sozialplan auf 2,5 Bruttomonatsverdienste absolut begrenze und relativ auf ein Drittel der Teilungsmasse.

Weiterhin greife § 613a BGB im Falle der Eröffnung eines englischen Administrationsverfahrens über das Vermögen einer deutschen Gesellschaft ein, denn der deutsche Gesetzgeber habe im Gegensatz zum englischen keine abweichende Regelung für die Insolvenz getroffen. Rechtsanwalt Dr. Göpfert verwies auf die Vorschriften über das Insolvenzgeld nach §§ 183 ff. SGB III, welche über einen englischen Administrationsantrag jedoch praktisch ausgeschaltet würden. Schließlich ging der Referent noch auf die Rolle des PSV ein: Im Woolworth-Fall habe er infolge eines Asset deals für die Forderungen der pensionsberechtigten Arbeitnehmer aufkommen müssen, da deren Rechtsverhältnisse bei der englischen Gesellschaft verblieben waren, während alle Aktiva einer deutsche KG übertragen worden seien. Daher würde der PSV mittlerweile mißtrauisch jede COMI genau untersuchen. Im Fall Nortel ging der Referent von einer hohen Insolvenzquote für den PSV aus.

17. September  
 Dr. Dominik Jochums  
 Nörr Stiefenhofer Lutz

**Schwerbehindertenrecht in der anwaltlichen Praxis**



Rechtsanwalt Dr. Dominik Jochums gab einen Überblick über das Schwerbehindertenrecht in der praktischen Anwendung. Er sprach insbesondere über den geschützten Personenkreis, die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bei der Stellen-

besetzung und während des Arbeitsverhältnisses, das Präventionsverfahren und die Integrationsvereinbarung sowie über den Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX.

Nachdem er den geschützten Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (§§ 2 Abs. 2, 68 Abs. 1 SGB IX) und der Gleichgestellten (§§ 2 Abs. 3, 68 Abs. 2 SGB IX) erläutert hatte, widmete sich der Referent der Frage, ob dem Arbeitgeber ein „tätigkeitneutrales“ Fragerecht nach einer Schwerbehinderung zusteht. Prinzipiell sei dies abzulehnen, da der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse verfolge. Des weiteren berichtete er vom bürokratischen und langwierigen Verfahren bei der Stellenbesetzung nach § 81 Abs. 1 SGB IX. Dieses solle der Arbeitgeber jedoch einhalten, da ein Verstoß gegen diese Vorgaben zu einem Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG führe.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer habe gemäß § 81 Abs. 4 S. 1 SGB IX einen Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung. Er könne jedoch nicht verlangen, daß ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. Wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeit wegen seiner Behinderung nicht mehr ausführen kann, so habe er einen Anspruch auf anderweitige Beschäftigung und gegebenenfalls auf eine entsprechende Vertragsänderung. Dem Arbeitgeber sei dies nur dann unzumutbar, wenn er im Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX alle Möglichkeiten ausgeschöpft habe. Jenes frühzeitige Klärungsverfahren soll eine Kündigung oder Gefährdung des Arbeitsverhältnisses bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten

„Schwierigkeiten“ vermeiden. Es sei jedoch keine Voraussetzung für die Zustimmung des Integrationsamtes gemäß §§ 85 ff. SGB IX sowie für die Wirksamkeit einer Kündigung. Es konkretisiere aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des Kündigungsschutzrechtes. Zudem werde bei Mißachtung dem Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozeß die Beweislast dafür auferlegt, daß eine behindertengerechte Beschäftigung nicht möglich sei. Außerdem habe der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht nach § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX verletzt mit der Folge, daß er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit gemäß § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX begangen habe.

Anschließend erläuterte Rechtsanwalt Dr. Jochums die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Dieses Planungs- und Steuerungsinstrument solle die gesetzlichen Beschäftigungs- und Förderpflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern im Betrieb/Unternehmen konkretisieren.

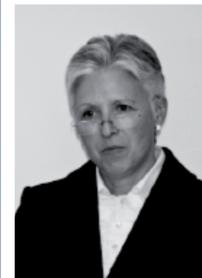
Zum Abschluß sprach der Referent über den Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX. Nachdem er das Verfahren bei einer ordentlichen Kündigung den Zuhörern kurz in Erinnerung gerufen hatte, erläuterte er die Ermessensbeschränkungen des Integrationsamtes nach § 89 Abs. 1 SGB IX. Schließlich ging er noch auf die Aufhebung der Kündigungssperre ein.

Bereits während des Vortrags, aber auch danach wurde sehr lebhaft über Fragen aus der Praxis diskutiert und reges Interesse an den Erfahrungen des Referenten gezeigt.



15. Oktober  
 Dr. Anja Schlewing  
 Richterin am Bundesarbeitsgericht

**Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht**



Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Anja Schlewing gab einen Überblick über die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht. Sie sprach über aktuelle Urteile des dritten Senats zum Begriff der betrieblichen Alters-

versorgung, zum Diskriminierungsschutz, zu Fragen der Betriebsrentenanpassung und zur Auswirkung der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahre 2003 auf Versorgungszusagen mit gespaltener Rentenformel sowie zur Entgeltumwandlung (Zillmerung).

Einleitend erläuterte die Referentin die Schnittstellen des Betriebsrentenrechts zu anderen Rechtsgebieten. Anhand des BAG-Urteils vom 18.11.2008 (Az.: 3 AZR 277/07) ging sie anschließend auf den Begriff der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung ein. Danach knüpfe die Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz nicht an erbrechtliche Grundsätze, sondern an das typisierte Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an.

Im Rahmen des Diskriminierungsschutzes sprach die Referentin über die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG. Diese begründe im Verhältnis zur betrieblichen Altersversorgung keine Bereichsausnahme, sondern lediglich eine Kollisionsregel. Demnach gelte das AGG auch für die betriebliche Hinterbliebenenversorgung (BAG, Urteil vom 11.12.2007 – 3 AZR 249/09). Anhand des BAG-Urteils vom 14.1.2009 (Az.: 3 AZR 20/07) erläuterte sie die Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnern in der betrieblichen Altersversorgung. Eine solche Gleichbehandlung sei vor dem Hintergrund der Einführung des Gesetzes zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechtes geboten, sofern am 1.1.2005 zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner noch ein Rechtsverhältnis bestand. Noch offen gelassen habe der Senat die Frage, ob das Rechtsverhältnis ein Ar-

beitsverhältnis sein müsse oder nicht. Es folgte ein Rechtsprechungsüberblick zu Fragen der Betriebsrentenanpassung. Die Referentin erörterte zunächst die Zulässigkeit einer umwandlungsrechtlichen Auslagerung von Pensionsverpflichtungen durch Schaffung einer Rentnergesellschaft. Dabei bedürfe es weder der Zustimmung des Versorgungsberechtigten, noch stehe diesem ein Widerspruchsrecht zu. Den versorgungspflichtigen Arbeitgeber treffe jedoch grundsätzlich die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Gesellschaft, auf die Versorgungsverbindlichkeiten ausgegliedert werden, so auszustatten, daß sie auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage sei (BAG, Urteil vom 11.3.2008 – 3 AZR 358/06). Anschließend wandte sich die Referentin der Betriebsrentenanpassung im Konzern zu. Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung müsse im Zeitpunkt der Eintragung der Umwandlung ins Handelsregister langfristig gesichert sein und die Ausstattung der versorgungspflichtigen Gesellschaft für Anpassungen nach § 16 BetrAVG ausreichen (BAG, Urteil vom 11.3.2008 – 3 AZR 358/06). Weiter wurde auf den Gläubigerschutz nach Beendigung eines Beherrschungsvertrages nach § 303 Abs. 1 AktG eingegangen. Dem Betriebsrentner stehe gegen das herrschende Unternehmen ein Schadensersatzanspruch zu, wenn dieses seine Verpflichtung verletze, das abhängige Unternehmen bei Beendigung eines Beherrschungsvertrages so auszustatten, daß dieses zur Anpassung der Betriebsrenten wirtschaftlich in der Lage sei (BAG, Urteil vom 26.5.2009 – 3 AZR 369/07). Indes sei kein Sicherheitsanspruch nach § 303 Abs. 1 AktG gegeben, da es dem Betriebsrentner regelmäßig am Sicherheitsinteresse fehle.

Abschließend widmete sich die Referentin der aktuellen Rechtsprechung zur Entgeltumwandlung. Soweit wegen der Zillmerung die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen rechtlich zu beanstanden sei, führe dies nicht zu einem Wiederaufleben des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs, sondern zu einer Aufstockung der Versicherungsleistungen. Zwar verstoßen voll gezillmernte Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Es gebe jedoch Anhaltspunkte, daß sie eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 BGB darstellen. Angemessen könne es sein, die Abschluß- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen (BAG,

Urteil vom 15.9.2009 – 3 AZR 17/09).

Dem Vortrag folgte eine lebhafte Diskussion, deren Schwerpunkt die neuere Rechtsprechung des BAG zu Fragen zur Betriebsrentenanpassung bildete.

5. November

Professor Dr. Matthias Jacobs

Bucerius Law School Hamburg

**Tarifliche Differenzierungsklauseln**



Professor Dr. Matthias Jacobs sprach über die tarifliche Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Er erläuterte den aktuellen Diskussionsstand zur Zulässigkeit der tariflichen Differenzierung, gab einen Überblick über Inhalte und Gestaltungsformen von Differenzierungsklauseln und erörterte deren Zulässigkeit im Lichte der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG.

Einleitend ging der Referent auf den Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29.11.1967 (Az.: GS 1/67) über die Unzulässigkeit tariflicher Differenzierungsklauseln ein. Dem sei der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gefolgt, indem er atypische Differenzierungsklauseln (= solche, die die Mitgliedschaft einer Gewerkschaft zur Tatbestandsvoraussetzung eines Anspruchs machen und zusätzlich an den Beginn oder das Ende der Gewerkschaftsmitgliedschaft anknüpfen) mit Urteil vom 9.5.2007 (Az.: 4 AZR 275/96) für unzulässig gehalten habe. Mit Urteil vom 18.3.2009 (Az.: 4 AZR 64/08) sei nunmehr erstmalig eine einfache Differenzierungsklausel für zulässig erklärt worden.

Inhaltlich könnten tarifliche Differenzierungsklauseln die Begründung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffen oder sich auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis beziehen. Es handele sich um eine beschränkte Differenzierungsklausel, wenn die Vergünstigung ausschließlich den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft vorbehalten sei, und um eine allgemeine Klausel, sofern sie zugunsten der Mitglieder aller Gewerkschaften wirke. Gestaltungs-

technisch unterscheide man zwischen einfachen (= solche, die die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zur Anspruchsvoraussetzung machen) und qualifizierten Differenzierungsklauseln (= solche, die einfache Differenzierungsklauseln absichern, indem sie dem Arbeitgeber zusätzlich eine Gleichstellung von Gewerkschaftsmitgliedern und nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern verwehren). Ob es sich innerhalb der einfachen Differenzierungsklauseln um deklaratorische (= solche, die eine Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers voraussetzen) oder konstitutive (= solche, die seine Gewerkschaftsmitgliedschaft voraussetzen) Klauseln handele, sei durch Auslegung zu ermitteln. Für eine – den Regelfall bildende – konstitutive Klausel spreche die ausdrückliche Nennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft als Anspruchsvoraussetzung. Indes führe weder eine arbeitsvertragliche Bezugnahme noch eine Allgemeinverbindlicherklärung zu einem Anspruch für nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer, da diesen allein durch die Bezugnahme noch kein entsprechender (Mitgliedschafts-) Status verschafft werde. Innerhalb der einfachen Differenzierungsklauseln ging der Referent weiter auf atypische Klauseln (siehe oben) ein. Diese seien zwar sowohl für die Gewerkschaften, als auch für die Arbeitnehmerseite von Vorteil, indem sie auf der einen Seite einen Anreiz gegen Gewerkschaftsaustritte und auf der anderen Seite keinen Anreiz für Neueintritte setzten. Da deren normative Wirkung allerdings während des gesamten Mitgliedschaftszeitraumes zwingendes Recht sei, habe man sie zu Recht wegen eines Verstoßes gegen §§ 3 Abs. 1 und 3, 4 Abs. 1 TVG für unwirksam erklärt. Unter den qualifizierten Differenzierungsklauseln gebe es Ausschlussklauseln (= solche, die den Arbeitgeber verpflichten, Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern vorzuenthalten) und Abstandsklauseln bzw. Spannenklauseln (= solche, die dem Arbeitgeber zwar diese Leistungen gestatten, ihn aber verpflichten, sie auch den Gewerkschaftsmitgliedern – zusätzlich zur eigentlichen Leistung – zu gewähren).

Anschließend erörterte Professor Dr. Matthias Jacobs die Rechtmäßigkeit tariflicher Differenzierungsklauseln im Lichte der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. Zunächst wies er darauf hin, daß die Argumentation des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts, wonach Differenzierungsklauseln zum einen nicht mehr

von der Tarifmacht der Parteien gedeckt seien und zum anderen die positive Koalitionsfreiheit der anders und die negative Koalitionsfreiheit der nicht organisierten Arbeitnehmer verletzen, noch heute der Ausgangspunkt bei der koalitionsrechtlichen Überprüfung von Differenzierungsklauseln sein müsse. Bei dieser Gelegenheit sprach er den Inhalt der Vorlagepflicht an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts aus § 45 ArbGG an. Teilweise werde die Nichtvorlage in dem Verfahren, das zum Urteil vom 18.3.2009 geführt habe, als Verletzung des Prinzips des gesetzlichen Richters angesehen. Indes habe der vierte Senat den Großen Senat zu Recht nicht angerufen, da der Beschluß vom 29.11.1967 seinem Inhalt nach nur in Bezug auf Differenzierungsklauseln in Gestalt von Abstandsklauseln bindend sei.

Weiter behandelte Professor Dr. Matthias Jacobs die – seiner Auffassung nach nicht pauschal zu beantwortende – Frage, ob die Vereinbarung von Differenzierungsklauseln die Tarifmacht der Tarifparteien überschreite: Im Bezug auf einfache Differenzierungsklauseln seien die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 9 Abs. 3 GG, die in § 1 Abs. 1 des TVG verfassungsrechtlich konkretisiert würden, entscheidend. Da jene den Gewerkschaften helfen sollen, Mitglieder zu halten und neue Mitglieder zu gewinnen, seien sie als Maßnahme der Werbung für die Koalition vom Schutz der Koalitionsfreiheit erfaßt und könnten demzufolge auch nicht deren Tarifmacht überschreiten. Auch qualifizierte Differenzierungsklauseln dienten – als Absicherung einfacher Differenzierungsklauseln – der Werbung für die Koalition. Dies spreche dafür, auch die Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungsklauseln nicht mit der fehlenden Tarifmacht zu begründen.

Richtigerweise sei vielmehr danach zu fragen, ob die Differenzierungsklausel Grundrechten Dritter entgegenstehe. Dabei seien weder die soziale Adäquanz des Beitrittsdrucks noch das Gerechtigkeitsempfinden, sondern allein die allgemeine Grundrechtsdogmatik entscheidend. In diesem Kontext kam der Referent zunächst auf Eingriffe in den Schutzbereich der negativen Koalitionsfreiheit nicht organisierter (= wenn der Beitrittsdruck die Intensität eines Zwangs erreicht, der über einen bloßen Anreiz hinausgeht) und anschließend auf solche in den entsprechenden Schutzbereich anders organisierter Arbeitnehmer (= wenn

der Druck zum Beitritt in eine andere Gewerkschaft als die selbst gewählte die Intensität eines Zwangs erreicht) zu sprechen. Einfache Differenzierungsklauseln greifen nicht in den Schutzbereich der negativen Koalitionsfreiheit nicht organisierter Arbeitnehmer ein. Entscheidend sei insoweit, daß eine Angleichung der Leistungen auf arbeitsvertraglicher Ebene möglich bleibe. Die Klausel setze somit lediglich einen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt. Dementsprechend komme es für die grundrechtliche Beurteilung auf ihren konkreten Inhalt auch nicht mehr an. Qualifizierte Differenzierungsklauseln in Gestalt von Abstandsklauseln begründeten indes einen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit nicht organisierter Arbeitnehmer. Entscheidend sei, daß sie rechtlich und faktisch eine Gleichstellung mit Gewerkschaftsmitgliedern verwehren. Der auf die Nichtmitglieder ausgeübte Druck stelle insoweit mehr als ein bloßer Anreiz zum Beitritt dar. Auch hier sei der konkrete Inhalt der Klausel bedeutungslos. Eine Rechtfertigung durch die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft scheidet aus, da jene im Wege der praktischen Konkordanz hinter die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter zurücktreten müsse. Ausschlussklauseln seien im Ergebnis wie Abstandsklauseln zu bewerten. Einfache Differenzierungsklauseln seien im Bezug auf anders organisierte Arbeitnehmer vor demselben Hintergrund wie im Bezug auf Außenseiter zulässig. Gleichmaßen seien auch qualifizierte Differenzierungsklauseln im Bezug auf anders organisierte Arbeitnehmer unzulässig. Insoweit liege eine echte Benachteiligung vor, da diese – im Gegensatz zu den Außenseitern – bereits gewerkschaftliche Mitgliedsbeiträge bezahlten. Der Druck zum Übertritt sei demnach noch größer als der Beitrittsdruck nicht organisierter Arbeitnehmer.



FESTVERANSTALTUNG „FÜNF JAHRE ZAAR“

Am Donnerstag, den 29. Januar 2009, fand um 17:15 Uhr im Sitzungssaal der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität die Festveranstaltung „Fünf Jahre Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität – Rückschau und Ausblick“ statt.

Das ZAAR hat am 1. Januar 2004 seine Tätigkeit als wissenschaftlich unabhängige Einrichtung an der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München aufgenommen. Die Stiftung und das ZAAR nahmen den fünften Jahrestag der Arbeitsaufnahme zum Anlaß für eine wissenschaftliche Festveranstaltung an der rund 150 Vertreter von Wissenschaft und Politik, Gewerkschaften und Verbänden, Anwaltschaft und Arbeitsgerichten teilnahmen.

Die Direktoren des ZAAR, Prof. Dres. Volker Rieble und Abbo Junker gaben einen Einblick in die bisherige und einen Ausblick auf die künftige Tätigkeit des ZAAR.

Der Festvortrag wurde von Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch (Universität Freiburg) gehalten und behandelte das aktuelle Thema der Mindestlohngesetzgebung. Der Referent nahm Bezug auf die beiden Mindestlohngesetze, die der Deutsche Bundestag am Donnerstag der vorhergehenden Woche verabschiedet hatte. Er diskutierte insbesondere fünf Beispiele für Unstimmigkeiten der Mindestlohngesetzgebung: die Problematik des 50%-Quorums, die Manipulationsmöglichkeiten im Hauptausschuß, das problematische Verhältnis zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Sonderrolle des Handwerks und das Übergehen des Sachverständigenrates. Kritisch setzte er sich auch mit der Alibi-Funktion von Sachverständigenanhörungen im Bundestag auseinander.



BAYERISCHER ARBEITSRECHTSTAG

5. Bayerischer Arbeitsrechtstag 2009  
Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise

Veranstaltet vom Bayerischen Anwaltverband und dem Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München

Am 3. Juli 2009 fand der 5. Bayerische Arbeitsrechtstag, der vom Bayerischen Anwaltverband zusammen mit dem ZAAR veranstaltet wurde, im Paulaner am Nockherberg statt. Das diesjährige Thema lautete „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise“. Anhand von sechs Vorträgen wurde aus arbeitsrechtlicher Sicht dargestellt, welche Schwierigkeiten aber auch Möglichkeiten sich für Unternehmen in der Wirtschaftskrise ergeben.

Die Veranstaltung eröffnete Rechtsanwalt Friedrich Schindele (Schindele, Eisele, Gerstner & Coll., Landshut) mit seinem Vortrag „Kündigungsrechtschancen für Zeitarbeitnehmer“. Anhand einer einleitenden Statistik veranschaulichte er, daß die Zeitarbeit seit dem Jahr 1993 rapide angestiegen ist und im Jahr 2008 etwa 800.000 Leiharbeiter in deutschen Unternehmen beschäftigt waren. Durch die aktuelle Wirtschaftslage ist diese Zahl jedoch um rund ein Drittel gesunken. Prognosen zur Folge könnten nach der Krise sogar wieder mehr Leiharbeiter beschäftigt sein als zuvor.

Nach dieser Bestandsaufnahme wurden die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG erläutert, um im Anschluß daran die kündigungsrechtlichen Besonderheiten bei Leiharbeitnehmern näher zu erörtern. Aufgrund der Tatsache, daß in der Zeitarbeit Auftragsverluste und fehlende Folgeaufträge systemimmanent sind, warf der Referent einige Fragen auf, die bisher von der Rechtsprechung unbeantwortet sind: Welche Anforderungen sind an die Erheblichkeit für Auftragslücken und an die Wahrscheinlichkeit für Folgeaufträge zu stellen? Ab wann ist ein Auftragsrückgang dauerhaft, wann ist er nur vorübergehend?

Neben den Anforderungen an eine betriebsbedingte Kündigung ging Schindele auch auf die Voraussetzungen der Sozialauswahl und der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei der Kündigung eines Leiharbeitnehmers ein. Insbesondere stellt sich hier die Frage nach

der Vergleichbarkeit der Leiharbeiter. Abschließend ging er auf das Risiko des Entleihers ein, durch die Zahlung von Vergütung ein Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiter zu begründen. Dies kann beispielsweise schon der Fall sein, wenn der Arbeitgeber Aufwendungen des Arbeitnehmers ersetzt.

Die folgenden drei Vorträge befaßten sich mit der Krisenbewältigung durch Verkürzung der Arbeitszeit. Hans-Joachim Fuchs (Agentur für Arbeit, München) eröffnete diesen Komplex mit dem Thema „Kurzarbeit – praktisches Verfahren“. Eingangs berichtete der Redner, daß aktuell rund 2.100 Münchener Betriebe Kurzarbeit angemeldet haben, wovon etwa 51.000 Arbeitnehmer betroffen sind. Die Hauptziele, die Sicherung von Arbeitsplätzen und der Erhalt der Funktionsfähigkeit der Betriebe, werden ab 1. Februar 2009 durch die teilweise Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge noch effektiver verfolgt.

Fuchs zeigte aber auch einige Vorteile für den Arbeitgeber, die sich aus der Einführung von Kurzarbeit ergeben können: Neben der Kostenersparnis aufgrund des Fortbestandes der Arbeitsverhältnisse, verglichen mit Entlassungen und späteren Neueinstellungen, die mit Einarbeitung und Qualifizierung verbunden sind, ermöglicht die Kurzarbeit dem Arbeitgeber auch, sich auf kurzfristige Produktionsschwankungen anzupassen und wieder zügig auf Vollarbeit umzustellen. Abschließend wurden die Voraussetzungen der Kurzarbeit und die Höhe des Kurzarbeitergeldes besprochen. Durch das Konjunkturpaket II, welches zum 1. Februar 2009 in Kraft trat, genügt nunmehr ein Entgeltausfall von mehr als 10% im jeweiligen Kalendermonat. Zuvor mußte dieser Entgeltausfall mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erfassen. In der anschließenden Diskussion nutzten die Zuhörer ihre Chance um Informationen über das praktische Verfahren der Agentur für Arbeit zu bekommen. Es wurde aber auch angemerkt, daß die derzeit großzü-

gige Gewährung wohl nach der Bundestagswahl im September ihr Ende finden wird.

Im Anschluß ging *Sibylle Wankel* (IG Metall Bezirksleitung Bayern, München) auf die „*Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag*“ aus Sichtweise der IG Metall ein. Sie zeigte zunächst die Hauptziele aus Sicht der Gewerkschaft auf: Verhinderung von Personalabbau, Sicherung von Ausbildungsplätzen und Erhalt und Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Bevor im Einzelfall jedoch konkrete Maßnahmen getroffen werden können, ist es unabdingbar, eine gründliche Analyse durchzuführen, da je nach Art der Krise und Unternehmen andere Lösungsmaßnahmen nötig sind. Die Referentin wies darauf hin, daß es von enormer Wichtigkeit ist, die Belegschaft frühzeitig mit einzubeziehen, da unterschiedliche Interessenlagen bei der Erarbeitung einer Lösung berücksichtigt werden müssen. Bei den Verhandlungen muß darüber hinaus berücksichtigt werden, daß die Einführung von Kurzarbeit Kündigungen nicht ausschließt, deshalb ist die zusätzliche Regelung eines Kündigungsverbotes von höchster Priorität. Abschließend stellte Wankel den Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (TV BeschE) vor, welcher eine Absenkung der Arbeitszeit, nach Ausschöpfen der Kurzarbeitsmöglichkeiten, aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bis auf 29 Stunden ermöglicht. Dieser sieht keinen Entgeltausgleich vor, läßt jedoch betriebsbedingte Kündigungen erst zwei Monate nach Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam werden. Dies ist begrüßenswert, da Unternehmen so effektiv und schnell ihre Kosten senken können, um vorübergehende Krisen ohne Kündigungen zu überstehen. Am Ende des Vortrages ging die Referentin auf die Frage ein, ob die Tarifmacht diese Einschränkung der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer überhaupt ermöglicht. Dies bejahte das BAG bereits im Jahr 2000 für den Fall, daß Gegenleistungen wie Teillohnausgleich und Bestandsschutz der Verringerung der Arbeitszeit und des Entgelts gegenüberstehen.

*Professor Dr. Volker Rieble* (ZAAR) beendete diesen Themenkomplex mit dem Vortrag „*Arbeitszeitverkürzung durch Arbeitsvertrag und Änderungskündigung*“.

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit mit entsprechend geringerem Arbeitsentgelt. Da der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch und

auch einen Entgeltanspruch bei Nichtbeschäftigung gem. § 615 BGB hat, benötigt der Arbeitgeber für die Einführung von Kurzarbeit eine Rechtsgrundlage. Besteht kein Betriebsrat und ist kein einschlägiger Tarifvertrag vorhanden, so muß auf individualvertragliche Rechtsgrundlagen zurückgegriffen werden.

Rieble ging zunächst auf die arbeitsvertraglichen Instrumente ein. Der Arbeitgeber kann entweder versuchen, individuell mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu schließen oder „präventiv“ eine Ermächtigungsklausel für die kurzzeitige Arbeitszeitreduzierung in seine Arbeitsverträge aufnehmen. Rieble warnte besonders vor der letzteren Variante, da solche Klauseln den §§ 305 ff. BGB unterliegen und bei Nichtigkeit ein immenses Haftungsrisiko für den Arbeitgeber besteht: die Arbeitnehmer hätten in diesem Fall ihren vollen Lohnanspruch aus § 615 BGB.

Im Anschluß daran ging der Referent auf die Möglichkeit des Arbeitgebers ein, durch Änderungskündigung die Arbeitszeit zu reduzieren. Diese ist nach Ansicht des BAG als milderer Mittel grundsätzlich zulässig, unterliegt aber strengen Voraussetzungen, welche im einzelnen dargestellt wurden. Zuletzt ging Rieble auf die Frage ein, ob die Arbeitszeitverkürzung etwaigen Mitbestimmungsrechten unterliegt. In Blickpunkt geriet § 111 Satz 3 Nr. 1 Var. 1 BetrVG, welcher die Einschränkung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen als Betriebsänderung erfaßt. Nach Ansicht von Rieble kann die dauerhafte Arbeitszeitverkürzung eine Betriebseinschränkung sein, mit der Folge, daß der Arbeitgeber es bestreben wird, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat abzuschließen. Entscheidend ist hierfür, ob die Reduzierung die Erheblichkeitsschwelle des § 111 BetrVG überschreitet. Hier wäre es sachgerecht, an die Zahlen und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG anzuknüpfen.

Rechtsanwalt und Insolvenzverwalter *Torsten Martini* (Leonhardt, Westhelle & Partner, Berlin) leitete mit seiner Präsentation „*Effektives Krisenmanagement – Eigenverwaltung / Sanierungsperspektive / Sanierungsprivilegien*“ den vorletzten Vortrag des Tages ein. Dabei stellte er einleitend das Insolvenzverfahren nebst Zielen und Sanierungsinstrumenten vor. Martini riet den Zuhörern, sich frühzeitig mit den Gläubigern in Verbindung zu setzen und diese rechtzeitig über Maßnahmen zu informieren, da so Ungereimtheiten vermieden werden können. Auch bezüglich des Insol-

venzgeldes ergeben sich mehrere Probleme, etwa ist es wichtig sich konkrete Gedanken über die Vorfinanzierung zu machen. Abschließend ging der Referent auf die Möglichkeit der Eigenverwaltung nach §§ 270 – 285 InsO ein und erläuterte die Bestandteile, sowie Vor- und Nachteile eines Insolvenzplans.

*Rechtsanwalt Dr. Alexius Leuchten* (Beiten Burkhardt, München) beendete die Vortragsreihe mit dem Thema „*Sanierungsvorzüge des Insolvenzrechts*“. Liegt eine Betriebsänderung vor, hat der Insolvenzverwalter grundsätzlich den Versuch eines Interessenausgleichs zu unternehmen, da die §§ 121 ff. InsO die Anwendbarkeit der § 111 ff. BetrVG voraussetzen. Leuchten ging hier auf die Besonderheiten dieses Verfahrens in der Insolvenz ein. Insbesondere muß gem. § 122 Abs. 1 und 2 InsO unter bestimmten Voraussetzungen nicht das Einigungsstellenverfahren durchlaufen werden. Für die Praxis riet der Referent, dem Betriebsrat frühzeitig alle Informationen zu übergeben und dies schriftlich zu dokumentieren. Dadurch kann verhindert werden, daß die Betriebsratsseite behauptet, nicht rechtzeitig und umfassend iSd. § 122 Abs. 1 S. 1 BetrVG informiert worden zu sein. Auch bei der Sozialauswahl aufgrund eines Interessenausgleichs mit Namensliste gem. § 125 InsO und dem Sozialplanverfahren nach § 123 InsO ergeben sich Besonderheiten, auf welche Leuchten kurz einging. Zuletzt wurden dem Publikum noch die Sanierungsvorzüge im Kündigungsschutz, bei Betriebsvereinbarungen und bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz vorgestellt: § 613a BGB ist auch in der Insolvenz – wenn auch eingeschränkt – anwendbar. Dies stellt grundsätzlich zwar eher ein „Sanierungshindernis“ dar, da der Betrieb leichter zu veräußern wäre, wenn sich der Erwerber „die Rosinen aus dem Kuchen picken“ könnte. Jedoch unterliegt der Erwerber hier einer eingeschränkten Haftung, und auch die §§ 125 bis 127 InsO werden durch eine mögliche Betriebsveräußerung nicht eingeschränkt, wie § 128 Abs. 1 S. 1 InsO vorschreibt.





Ein essentielles Standbein der Lehre durch das 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 auch 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 wurde – auch auf Anregung des ZAAR – im Zuge der Reform der Juristenausbildung in dieser spezialisierten Form neu eingerichtet.

## UNIVERSITÄRE VERANSTALTUNGEN

### Wintersemester 2008/2009

*Professor Dr. Abbo Junker*

- Examinatorium im Arbeitsrecht
- Vorlesung „Arbeitsrechtsvergleichung“

*Professor Dr. Volker Rieble*

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

*PD Dr. Steffen Klumpp*

- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“

*Dr. Sebastian Kolbe*

- Tutorium „Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht“

*PD Dr. Steffen Klumpp/Dr. Sebastian Kolbe*

- Vorlesung „Methodik der Fallbearbeitung im Zivilrecht“

### Sommersemester 2009

*Professor Dr. Richard Giesen*

- Vorlesung „Sozialrecht im Unternehmen“
- Klausurenkurs

*Professo Dr. Abbo Junker*

- Vorlesung „Recht der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung“
- Seminar zum Arbeitsrecht und zum Internationalen Privatrecht

*Professor Dr. Volker Rieble*

- Klausur im Examenskurs nebst Besprechung
- Seminar „Meinungsfreiheit und Meinungskampf im Arbeitsleben“

*Dr. Sebastian Kolbe*

- Seminar „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise“

### Wintersemester 2009/2010

*Professor Dr. Richard Giesen*

- Übung im Zivilrecht für Fortgeschrittene
- Vorlesung „Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht“

*Professor Dr. Abbo Junker*

- Seminar zum Arbeitsrecht
- Examenskurs Arbeitsrecht

*Professor Dr. Volker Rieble*

Forschungsfreisemester

*Dr. Sebastian Kolbe*

- Delikts- und Schadensrecht
- Arbeitsgerichtliches Verfahren



## HABILITATIONEN

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

Bereits abgeschlossene Habilitationen:

- PD Dr. Martin Gutzeit (derzeit Universität Bielefeld und Universität Gießen): „Ökonomische Analyse des Rechts“ (2006)
- Professor Dr. Steffen Klumpp (seit November Universität Erlangen-Nürnberg): „Arbeitsrecht und Beschäftigung“ (2007)

## PROMOTIONEN

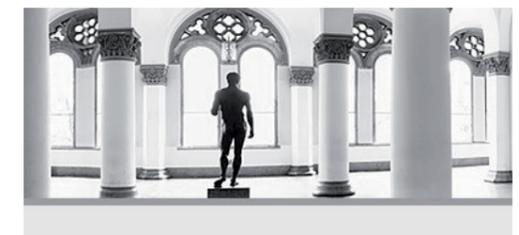
2009 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

*Professor Dr. Abbo Junker*

- Tina Luise Allenberg, Das französische règlement interieure d'entreprise – Die Arbeitsordnung im französischen Arbeitsrecht
- Martin Fröhlich, Die erweiterte Weisungsbefugnis des Arbeitgebers im spanischen Recht
- Manuela Rauch, Die geschlechtsbezogene Diskriminierung am Arbeitsplatz nach kalifornischem Recht

*Professor Dr. Volker Rieble*

- Benjamin Hamberger, Betriebsratsrechte und Betriebsvereinbarungen in der Insolvenz
- Dominik Jochums, Betriebsübergang im Gemeinschaftsbetrieb
- Kathrin Kentner, Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber
- Lorenz Leitmeier, Funktionen und Unterschiede der Nachwirkung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- Beatrice Müller, Kollektivarbeitsrechtliche Wehrhaftigkeit als Compliance-Gebot?
- Inken Pötschat, Straftäter im Betrieb
- Bernd Wiebauer, Die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung im Betriebsverfassungsrecht
- Marc Zedler, Rechtsrisiko als Betriebsrisiko





Mit der Besetzung der Dritten Abteilung zum 1. April 2009 ist der Aufbau des ZAAR in seiner ganzen Breite abgeschlossen. Das im Ausblick des Tätigkeitsberichts 2008 angekündigte gemeinsame Forschungsprogramm ist konzipiert und wird im Jahr 2010 Früchte tragen. Wie erstmals im Jahr 2009 werden auch im Jahr 2010 drei große Veranstaltungen des ZAAR stattfinden. Der 7. ZAAR-Kongreß in München (am 7. Mai 2010 im „Paulaner am Nockherberg“), gemeinsam veranstaltet mit Professor Dr. Martin Franzen, wird sich mit dem neuen Arbeitskampfrecht des BAG (Unterstützungstreik, Flash Mob) beschäftigen und die Folgen analysieren. Die 2. ZAAR-Tagung, dieses Mal in Hamburg (am 10. September 2010) und gemeinsam veranstaltet mit Professor Dr. Matthias Jacobs (Bucerius Law School), wird sich mit Rechtsfragen des Konzernarbeitsrechts befassen und dabei insbesondere die unterschiedlichen Konzernhaftungslinien von BGH (Trihotel) und BAG (Kapitalausstattungspflicht) erörtern. Das 7. Ludwigsburger Rechtsgespräch (am 19. November 2010 im Nestor-Hotel Ludwigsburg), gemeinsam veranstaltet mit Professor Dr. Hermann Reichold (Universität Tübingen), geht dem Arbeitnehmerdatenschutz auf den Grund.

Die Forschungsarbeit von Abt. I konzentriert sich derzeit auf das Tarifvertragsrecht, das durch rechtspolitische Ansätze des Tarifsensats unter Änderungsdruck gerät. Daneben steht das Insolvenzarbeitsrecht und immer wieder Rechtsfragen der deutschen und europäischen Mitbestimmung. Professor Rieble arbeitet in einem gesellschaftsrechtlichen Arbeitskreis, der die Mitbestimmungsverhandlungen in der SE effektuieren will, auch um diese für das deutsche Recht vorbildlich zu halten. Schließlich löst das „neue“ richterliche Arbeitskampfrecht, das den Gewerkschaften mit weitreichender Unterstützungstreikbefugnis und dem neuen Flash Mob erweiterte Kampfbefugnisse an die Hand gibt, die Frage nach Abwehrstrategien der Arbeitgeberseite aus, sei es im Arbeitskampf, sei es als sonstige Kampfbefugnis.

Die Forschungsarbeit der Abt. II wird sich verstärkt der Rechtsvergleichung auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts zuwenden. Darüber hinaus spielt weiterhin der Vergleich der Tarifsysteme der EU-Mitgliedstaaten eine bedeutende Rolle. Auf dem Gebiet des Europäischen Arbeitsrechts werden die durch das Inkrafttreten des Lissabon-Vertrags (1. Dezember 2009) angestoßenen Entwicklungen kritisch begleitet werden. Auf dem Gebiet des Internationalen Arbeitsrechts werden im Jahr 2010 erneut (wie bereits 2007) die Kollisionsregeln der Rom I-Verordnung im Vordergrund stehen; darüber hinaus wird ein Fortschrittsbericht zur Rom II-Verordnung erarbeitet, der auch das Internationale Arbeitskampfrecht einschließt. Auf dem Gebiet der Arbeitnehmerbeteiligung an Unternehmensentscheidungen werden Fragen der Mitbestimmungssicherung und der Mitbestimmungsvereinbarung im Fokus eines Projekts stehen. Hinzu kommt die Gutachtentätigkeit der Abteilung auf dem Gebiet des Ausländischen Arbeitsrechts, die in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat.

Die Forschungsarbeit der Abt. III betrifft zunächst das Sozialversicherungsrecht. Hier werden Anfang des Jahres zwei Studien zum Wettbewerb zwischen den Krankenkassen und der Privaten Krankenversicherung sowie zum Beitragsrecht der so genannten Zeitwertkonten vorgelegt. Im Arbeitsrecht wird wie in Abt. I ebenfalls das jüngere Geschehen im Bereich des Tarifvertrags- und Arbeitskampfwesens analysiert. Daneben wird an einer Kommentierung des Insolvenzarbeitsrechts gearbeitet. Im Bürgerlichen Recht sollen kleinere Studien – etwa zum Schadensrecht – entstehen. Wo erforderlich, werden dabei die europarechtlichen Aspekte besonders berücksichtigt.