

---

## **ZAAR-TÄTIGKEITSBERICHT 2011**

---

---

**Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht**

Destouchesstraße 68  
80796 München

Tel. 089 - 20 50 88 300

Fax 089 - 20 50 88 304

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

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

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Organisation	6
Personal	14
Forschung	19
Veranstaltungen	25
Lehre	42
Ausblick	44

---

Das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität ist seit 2009 in allen drei Abteilungen voll besetzt. 2010 haben wir nach einem Umzug in die Destouchesstraße unsere Bibliothek stark erweitert.

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

Mit diesem Tätigkeitsbericht wollen wir unsere wissenschaftliche Arbeit transparent machen.

München, Dezember 2011

*Vol Rie*

*Abbo Junker*

*Richard Pöschel*



---

### WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT

---

#### Individuelle Abhängigkeit

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

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

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

---

#### Organisatorische Unabhängigkeit

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

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

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

---

#### Finanzielle Unabhängigkeit

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

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

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

## STIFTUNG FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (STAR)

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

### 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  
(stellvertretender Vorsitzender)  
Stellvertretender Geschäftsführender Direktor



Professor Dr. Richard Giesen  
Direktor



## StAR

Stiftung für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

### 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 2011 an:



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



Hans Paul Frey  
(stellvertretender Vorsitzender)  
Hauptgeschäftsführer des Bundesar-  
beitgeberverbandes Chemie e.V.  
bis Juni



Wolfgang Goos  
(stellvertretender Vorsitzender)  
Hauptgeschäftsführer des Bundesar-  
beitgeberverbandes Chemie e.V.  
ab Juli



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 2011 an:



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



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



Dr. Stefan Wolf  
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 2011 an:

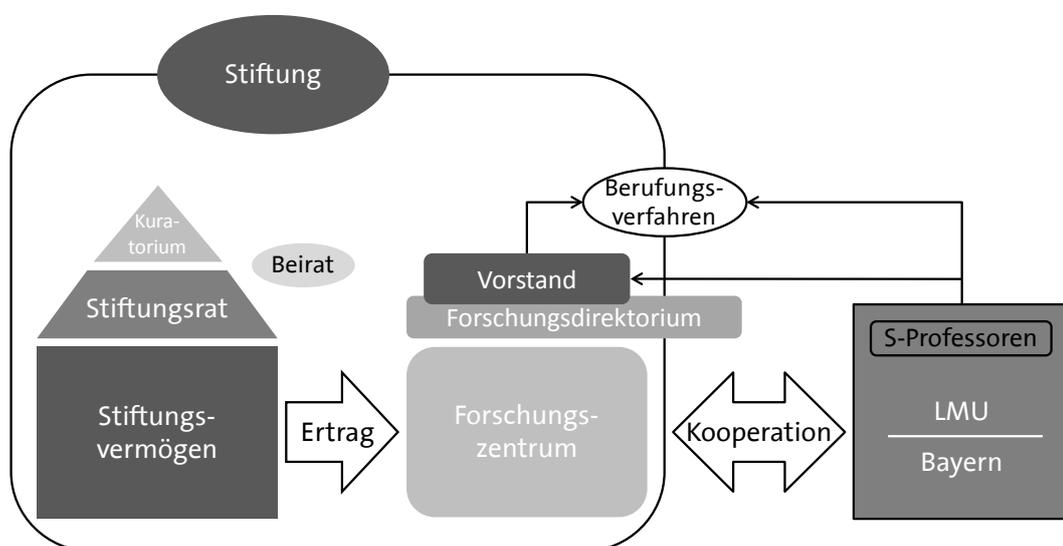
- Dirk W. Erlhöfer  
Landesausschuß der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie in Westfalen
- Georg Feldmeier  
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Wolfgang Goos (bis Juni)  
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
- Dr. Klaus-Peter Stiller (ab Juli)  
Bundesarbeitgeberverband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

## Forschungsdirektorium

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

Das Forschungsdirektorium besteht aus Professor Dr. Volker Rieble, Professor Dr. 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 tätigen 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 steht das kollektive Arbeitsrecht, weil Arbeitsbeziehungen und Beschäftigung maßgeblich durch kollektivrechtliche Gesichtspunkte geprägt werden. Aber auch die Wirkungsfolgenabschätzung gesetzlicher und richterrechtlicher Arbeitsbedingungen ist bedeutsames Forschungsfeld. Die Abteilung I begreift das Arbeitsrecht als lebendige Materie und hat sich zum Ziel gesetzt, praktisch wichtige Fragen in Forschung und Lehre aufzugreifen. Hierzu pflegt sie intensiven Dialog mit der arbeitsrechtlichen Praxis. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse und Anregungen fließen nicht nur in eigene Forschungsprojekte, sondern auch in die Lehrveranstaltungen ein, etwa in fächer- und universitätsübergreifende Seminare.

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

Die Abteilung II für „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht sowie Systemvergleich“ wird von Professor Dr. Abbo Junker geleitet. Das Lehr- und Forschungsprogramm der Abteilung II gliedert sich in die drei Sparten europäisches, internationales und vergleichendes (ausländisches) Arbeitsrecht. Diesen drei Sparten widmet sich auch die 2011 im vierten Jahr erschienene „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. Ferner stammen aus der Abteilung II Publikationen zum Bürgerlichen Recht, zum deutschen Arbeitsrecht sowie zum Internationalen Privat- und Prozeßrecht.

#### **Abteilung III Sozialversicherungsrecht**

Die Abteilung III für „Sozialversicherungsrecht“ wird von Professor Dr. Richard Giesen geleitet. Sie befasst sich mit Sozialversicherungsrecht, aber auch mit Arbeitsrecht und Bürgerlichem Recht. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts 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.

## BIBLIOTHEK

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

Der Bestand wird jährlich um ca. 1.000 Bände erweitert und umfasst zum 31. Dezember 15.596 Medien (davon 10.651 Monographien). Er ist im Online-Katalog der Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität (OPAC) verzeichnet und kann dort unter dem Standortssigel 0321 (Zweigstelle ZAAR) recherchiert werden. Eine Liste der Neuerwerbungen erscheint monatlich auf der ZAAR-Homepage. Die 145 laufend geführten Zeitschriften sind dort ebenfalls verzeichnet. Außerdem können sie in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) recherchiert werden.

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

Da in den letzten Monaten eine gestiegene Nachfrage in der öffentlichen Nutzung registriert wurde, sind die Öffnungszeiten Ende des Jahres verlängert worden. Die Bibliothek ist nun montags bis donnerstags von 9 bis 18 Uhr und freitags von 9 bis 17 Uhr zugänglich.



### INTERNET

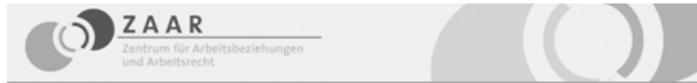
**[www.zaar.uni-muenchen.de](http://www.zaar.uni-muenchen.de)**

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

2011 wurde die ZAAR Homepage auf den Server der Ludwig-Maximilians-Universität umgezogen und ist seitdem in deren Webauftritt integriert. Für das ZAAR ergibt sich daraus der große Vorteil, dass es sich auf die Pflege der Inhalte konzentrieren und in Bezug auf technische Wartung und Support auf die Erfahrung der Universität zurückgreifen kann.

Mit dem Umzug ist der ZAAR Webauftritt unter anderem auch barrierefrei geworden. Er ermöglicht nun allen Nutzern – unabhängig von körperlichen Möglichkeiten oder technischen Einschränkungen – einen schnelleren, unkomplizierteren Zugang zu den gewünschten Informationen.

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



Suche:

www.lmu.de | Intranet | Sitemap | Kontakt

Startseite > ZAAR / STAR

**AKTUELLES**

**ZAAR / STAR**

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

**Struktur**  
Unabhängigkeit  
Tätigkeitsbericht  
Offene Stellen  
Kontakt

**ORGANISATION**

**FORSCHUNG**

**STUDIUM + PROMOTION**

**BIBLIOTHEK**

**ZAAR-VERLAG**

**ZAAR-VERANSTALTUNGEN**

**STRUKTUR**  
Die gemeinnützige Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (STAR) wurde am 21. August 2003 in München errichtet. Sie unterhält die wissenschaftliche Forschungseinrichtung "Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht" (ZAAR). [mehr]

- STAR
- ZAAR

**WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT**  
Die wissenschaftliche Unabhängigkeit des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht basiert auf drei Säulen: Individuelle Unabhängigkeit, organisatorische Unabhängigkeit und finanzielle Unabhängigkeit. [mehr]

**TÄTIGKEITSBERICHT**

Heute < Okt 2011 >

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Veranstaltung suchen

**BELIEBTE LINKS**

- Tätigkeitsbericht (pdf, 4,4 MB)
- Stiftungssatzung (pdf, 30 KB)
- Publikation
- Veranstaltungen
- Bibliothek



Suche:

www.lmu.de | Intranet | Sitemap | Kontakt

Startseite > Forschung > Publikation > Veröffentlichungen

**AKTUELLES**

**ZAAR / STAR**

**ORGANISATION**

**FORSCHUNG**

**Publikation**  
Forschungsprojekte  
Kolumnen + Beiträge  
**Veröffentlichungen**  
Schriftenverzeichnisse  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht  
Dokumentation

**STUDIUM + PROMOTION**

**BIBLIOTHEK**

**ZAAR-VERLAG**

**ZAAR-VERANSTALTUNGEN**

**Aktuelle Veröffentlichungen**

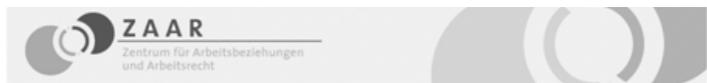
- 17.10.2011**  
**Giesen, Arbeits- und beitragsrechtliche Folgen der CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts**  
ZAAR Schriftenreihe Band 25  
[mehr]
- 11.10.2011**  
**Pickler/Hemeczek, Der Nacherfüllungsanspruch im Kaufrecht (Leuglich Besprechung vom BGH, Urt. v. 13.5.2011 – VIII ZR 220/10)**  
ZGS 2011, 447-457  
[mehr]
- 10.10.2011**  
**Rieble/Vielmeier, Umsetzungsdefizite der Leiharbeitsrichtlinie**  
EuZA 2011, 474 - 504  
[mehr]
- 07.10.2011**  
**Rieble/Vielmeier, Riskante Anhörungsrüge**  
JZ 2011, 923  
[mehr]
- 04.10.2011**  
**Rieble, Compliancepflicht zur Beaufichtigung von Dienstleistern und Subunternehmern – Kommentar zu AG München, Urteil vom 30.12.2010 – 112 Owi 298 Js 35029/10**  
BB 2011, 2494  
[mehr]

Heute < Okt 2011 >

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Veranstaltung suchen

- BELIEBTE LINKS**
- Publikation
  - ZAAR Schriftenreihe
  - Lehrveranstaltungen
  - Kongresse



Suche:

www.lmu.de | Intranet | Sitemap | Kontakt

Startseite > ZAAR-Veranstaltungen > Tagungen & Kongresse

**AKTUELLES**

**ZAAR / STAR**

**ORGANISATION**

**FORSCHUNG**

**STUDIUM + PROMOTION**

**BIBLIOTHEK**

**ZAAR-VERLAG**

**ZAAR-VERANSTALTUNGEN**

**Tagungen & Kongresse**  
Kommande Tagungen  
Archiv  
Vortragsreihe  
Info & Anmeldung

**Tagungen und Kongresse**

Während einer ganztägigen Veranstaltung beleuchten Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechts ein Generalthema von verschiedenen Seiten. Im Anschluß wird dem Publikum ausreichend Möglichkeit zur Diskussion geboten. Zu den Tagungen erscheint je eine ausführliche Dokumentation im Rahmen der ZAAR Schriftenreihe.



**KOMMENDE TAGUNGEN & KONGRESSE**

- 18.11.2011**  
**8. Ludwigsburger Rechtsgespräch**  
Ausweitung der Tarifmacht - Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten  
[mehr]
- 04.05.2012**  
**9. ZAAR-Kongreß**  
[mehr]
- 14.09.2012**  
**4. ZAAR-Tagung in Hamburg**  
[mehr]

Heute < Okt 2011 >

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Veranstaltung suchen

- BELIEBTE LINKS**
- Kontakt
  - Anfahr (PDF, 40 KB)
  - ZAAR-Verlag

ARCHIV

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, Arbeitskämpfrecht, Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung), Entgeltflexibilisierung (DFG-Projekt), daneben allgemeines Schuldrecht (insbes. Staudinger).
- Mehr als 400 meist arbeitsrechtliche Veröffentlichungen, darunter ein Standardkommentar zum Tarifvertragsgesetz (mit Löwisch) und drei Kommentierungen im Staudinger (Großkommentar zum BGB), Kolumnen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Sonntagszeitung.
- Weitreichende Praxiserfahrung, beginnend mit der arbeitsrechtlichen Begleitung der Sanierung eines großen Jenaer Unternehmens in der Wiedervereinigungsphase über strategische Unternehmensrestrukturierungen und die Schlichtung des Fluglotsenstreiks 2011 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.



**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 sowie zum Arbeitsrecht (1. Auflage 2001, 10. Auflage 2011). Mitarbeit am Münchener Kommentar zum BGB (Bände 10 und 11).
- Mitglied im Deutschen Rat für Internationales Privatrecht, im Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und im Beirat der Wissenschaftlichen Vereinigung für Internationales Verfahrensrecht.



**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:**

- Ref. iur. Moritz von der Ehe
- Ref. iur. Daniel Dommermuth-Alhäuser (seit Juli)
- Dr. iur. Benjamin Hamberger (bis März)
- Ref. iur. Christina Heinz
- Ass. iur. Andreas Kössel (bis August)
- Dr. iur. Clemens Latzel
- Dr. iur. Christian Picker (seit Januar)
- Ref. iur. Benjamin Schmittlein
- Ref. iur. Stephan Serr
- Ref. iur. Stephan Vielmeier

Stipendiat:

Dr. iur. Sebastian Kolbe



**Abteilung II:**

- Ass. iur. Frederike Cathérine Gärtner (bis März)
- Ass. iur. Gabriele Geiselhart
- Ass. iur. Jennifer Junker (seit Mai)
- Ass. iur. Christina Mennemeyer (bis August)
- Ass. iur. Janina Morgenweck (seit Juni)
- Ref. iur. Julia Strasser
- Ass. iur. Délilah Sanâa (bis Mai)
- Ref. iur. Anja Zelfel (bis März)



**Abteilung III:**

- Ref. iur. Daniel Apelt
- Ass. iur. Jochen Hartmannshenn
- Ref. iur. Joël Hofmann
- Ass. iur. Dirk Selzer
- Ref. iur. Christian Velten (bis März)



---

## 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) Astrid Müller-Reitermayr und Frau Katrin Wörner. Mit Frau Carsta Bittner, Frau Ingeborg Sieber und Frau Monika Tiemann kümmern sich drei Aufsichtskräfte um den Bibliotheksempfang.




---

### Finanz- und Personalbuchführung

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




---

### EDV

Der EDV-Bereich wird von Herrn Arthur Rehak geleitet. Ihm steht Herr Kiril Sybin als Hilfskraft 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. Frau Andrea Angleitner ist die Sekretärin der dritten Abteilung.



Studentische Hilfskräfte

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit sind insgesamt 25 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
- Mitbestimmungsmisbrauch
- „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
- Frauenquoten in Gewerkschaften
- Tarifvertrag für Auszubildende
- Landesschlichtungsgesetze
- Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung
- Fragen der Tarifeinheit
- Gleichheit in der Unternehmensmitbestimmung
- Wissenschaftsplagiat
- Meinungskampf im Betrieb
- Betriebliche Übung
- Kündigungsschutz
- Grenzen der Betriebsautonomie
- Vergütungsregulierung
- Rechtsschutz gegen Mindestlöhne

---

### Abteilung II

- System des internationalen Zivilverfahrensrechts nach den Brüsseler Verordnungen
- Entwicklung des Arbeitskampfrechts in Europa
- Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Betriebsübergangs in der Rechtsprechung des EuGH
- Schwerpunktthema Türkisches Arbeitsrecht
- Deutsch-Ungarische Rechtsvergleichung
- Internationales Arbeitskampfrecht nach der Rom II-Verordnung
- Arbeitskämpfe im Bereich der Daseinsvorsorge nach französischem Recht
- Durchgriffshaftung im Arbeitsrecht nach dem Recht der Vereinigten Staaten von Amerika
- Rechtsfragen grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung
- Probleme des Gerichtsstands des Erfüllungsortes nach der Brüssel I-Verordnung
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach südafrikanischem Recht
- Arbeitnehmerüberlassung in Japan
- Englische Arbeitsgerichtsbarkeit

---

### Abteilung III

- Kommentierung zum Arbeitnehmerhaftungsrecht und zum Anspruchsübergang im Sozialrecht
- Rechtsfragen des Betriebsübergangs
- Leiharbeit
- Insolvenzarbeitsrecht
- Kollektivarbeitsrechtliche Gestaltung von Arbeitskämpfregeln
- Neue Entwicklungen im Arbeitskampfrecht
- Kommentierung zum Recht des Europäischen Betriebsrats
- Pflichtverletzung im Leistungsstörungsrecht
- Schadensbemessung bei der Störung unternehmerischer Tätigkeit

VERÖFFENTLICHUNGEN

**ZAAR Schriftenreihe**

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

2011 sind darin folgende Bände erschienen:

Band 23:

„Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung“

Dokumentation des 7. Ludwigsburger Rechtsgesprächs (ISBN 978-3-939671-17-6)

mit folgenden Beiträgen:

- Volker Rieble: Funktionalität allgemeiner und sektoraler Mindestlöhne
- Martina Benecke: Mindestlohn und Tarifkontrolle in der Zeitarbeit
- Achim Seifert: Der salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC): rechtliche Gestaltung und Erfahrungen
- Stefan Rixen: Staatliche Durchsetzung von Mindestlöhnen
- Georg Caspers: Mindestlohn und Tarifautonomie



Band 24:

„Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgelsysteme“

Dokumentation des 8. ZAAR-Kongreß (ISBN 978-3-939671-18-3)

mit folgenden Beiträgen:

- Dr. Rupert Lindermayr: Vergütung als Steuerungsinstrument aus Sicht der Praxis
- Professor Dr. Ingo Weller: Fehlanreize in Vergütungssystemen aus personalwirtschaftlicher Sicht
- Privatdozent Dr. Jens-Hinrich Binder, LL.M.: Steuerung und Kontrolle von Vergütungssystemen durch die BAFin
- Professor Dr. Volker Rieble: Ausstrahlungswirkungen des VorstAG auf Führungskräftevergütungen
- Professor Dr. Karl Riesenhuber: Vergütungssysteme unter dem Blick von Compliance und Governance

Band 25:

Richard Giesen

„Arbeits- und beitragsrechtliche Folgen der CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts“

(ISBN 978-3-939671-19-0)

**Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)**

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

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



**Monographien und Kommentierungen**

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundkurs Arbeitsrecht, 10. Auflage 2011

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Arbeits- und beitragsrechtliche Folgen der CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, ZAAR Schriftenreihe Band 25, (2011)
- Kommentierung des Gesetzes über die Europäischen Betriebsräte (EBRG), §§ 104-113 SGB VII und § 116 SGB X, in: Henssler/Kalb/Willemsen (Hg.), Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Auflage erscheint 2012

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vergütung von Vorständen und Führungskräften, 244 S. [mit Schmittlein]
- Kommentierung der §§ 74-132 BetrVG, in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hg), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, 4. Auflage (2011) S. 685-806 (Neuaufgabe von 2010/9)

MITARBEITER

- Picker, Die betriebliche Übung, 489 S.
- Schmittlein, Vergütung von Vorständen und Führungskräften, 244 S. [mit Rieble]

## Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

### PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Access to Documentary Evidence in German Civil Procedure, in: Gottwald, Peter (Hrsg.), Litigation in England and Germany, 2010, erschienen 2011, S. 51-63
- Die Rechtsprechung des EuGH zum Europäischen Arbeitsrecht im Jahr 2010, RIW 2011, 97-111
- Das türkische Kündigungsschutzrecht auf dem Weg nach Europa, EuZA 4 (2011), 119-130
- Grundfragen der Tarifeinheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, ZfA 42 (2011), 299-327
- Auswirkungen der neueren EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche Arbeitsrecht, NZA 2011, 950-957

### PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Tarifeinheit und Verfassung, ZFA 2011, S. 1-44 (Heft 1)
- Rechtsprechung der staatlichen Gerichte zum Kirchlichen Arbeitsrecht 2007-2010, Kirche und Recht 1/2011, S. 71-85

### PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Riskante Anhörungsrüge, JZ 2011, 923-930 [mit Vielmeier]
- Wohin entwickelt sich die Zeitarbeit? in: Zukunftsvertrag Zeitarbeit e.V. (Hg), Zukunft Zeitarbeit. Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft (2011) S. 97-111.
- Karlsruher Leseschwäche, myops 13 [2011] S. 32-36
- Umsetzungsdefizite der Leiharbeitsrichtlinie, EuZA 2011, 474-504 [mit Vielmeier]
- Selbstverantwortung im Arbeitsrecht, in: Riesenhuber (Hg), Das Prinzip der Selbstverantwortung (2011) S. 337-357
- Funktionalität allgemeiner und sektoraler Mindestlöhne, in: Rieble/Junker/Giesen (Hg), Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung, ZAAR Schriftenreihe Band 23 (2011), S. 17-41
- Rechtsirriges Bemessen des Arbeitsentgelts und Beitragsschuld, ZIP 2011, 789-797 [mit Vielmeier]

- Inlandsmitbestimmung als Ausländerdiskriminierung bei Standortkonflikten, EuZA 2011, 145-170 [mit Latzel]
- Richterliche Gesetzesbindung und BVerfG, NJW 2011, 819-822
- Giftige Betriebsrätin, BB 2011, 697-699
- Mindestlohnflucht in die Zeitarbeit DB 2011, 356-358
- Entgeltgleichstellung der Frau, RdA 2011, 36-46

### MITARBEITER

- Kolbe, Gesamtzusagen in der Rechtsgeschäftslehre, ZfA 2011, 95 ff.
- Latzel, Inlandsmitbestimmung als Ausländerdiskriminierung bei Standortkonflikten, EuZA 2011, 145-170 [mit Rieble]
- Latzel/Serr, Rechtsschutz gegen Mindestlöhne, ZfA 2011, 391 ff.
- Picker, Der Nacherfüllungsanspruch im Kaufrecht (zugleich Besprechung von BGH, Urt. v. 13.4.2011 – VIII ZR 220/10), ZGS 2011, 447-457 [mit Nemecek]
- Picker, Die krankheitsbedingte Kündigung des Dienstvertrags eines GmbH-Geschäftsführers, GMBHR 2011, S. 629 ff.
- Picker, Erfüllungshaftung kraft Vertrauens? Eine kritische Betrachtung vertrauenstheoretischer Erklärungsversuche des Phänomens der betrieblichen Übung, in: Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 2010, S. 205 ff.
- Selzer, Die Strafbarkeit des Arbeitgebers bei illegaler Beschäftigung im Lichte der neuen Rechtsprechung des BGH, Wistra 2011, 290 [mit Thum]
- Vielmeier, Riskante Anhörungsrüge, JZ 2011, 923-930 [mit Rieble]
- Vielmeier, Umsetzungsdefizite der Leiharbeitsrichtlinie, EuZA 2011, 474-504 [mit Rieble]
- Vielmeier, Vollstreckung gegen Vollstrecker, BB 2011, 3066

---

## Anmerkungen und Kommentare

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Urabstimmung vor Arbeitskämpfen – Verstoß gegen Compliance-Richtlinien – Kündigungsschutz bei Rückruf aus Deutschland, EuZA 4 (2011), 111-114
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Großbritannien: Arbeitsrecht und allgemeines Vertragsrecht – Ausübung eines Änderungsvorbehalts – Kündigungsschutz bei Auslandsarbeit, EuZA 4 (2011), 249-253
- Besprechung: Förster, Der Verhandlungsanspruch der Tarifparteien in Deutschland und England, EuZA 4 (2011), 445-447
- Editorial: Drei Jahre Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, EuZA 4 (2011), 1-2
- Editorial: Tarifeinheit im Betrieb – Rechtsvergleichend betrachtet, EuZA 4 (2011), 449-450
- Tagungsbericht: 1. Türkisch-deutsches Arbeitsrechtssymposium am 2. Und 3.9. 2010 an der Universität Ankara, EuZA 4 (2011), 131-134
- Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 27.10. 2010 – 7 ABR 85/09: Körperschaft des öffentlichen Rechts als Konzernspitze („Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf“), EWiR § 54 BetrVG 1/2011, 267

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Rezension zum Titel „Festschrift für Gerhard Etzel zum 75. Geburtstag“, Fachanwalt Arbeitsrecht 2011, 265-266
- Editorial: Kollektive Fremdbestimmung, Fachanwalt Arbeitsrecht 2011, S. 257

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Anmerkung zu AG München 30.12.2010 – 1112 Owi 298 Js 35029/10, BB 2011, 2494-2495
- Anmerkung zu BAG vom 17.3.2010 – 5 AZR 317/09 – AP § 1 TVG Tarifverträge: Brotindustrie Nr. 9

MITARBEITER

- Kolbe, Fristen für Entschädigungsansprüche des Diskriminierungsopfers (Anmerkung zu EuGH v. 8.7.2010, C-246/09 „Bulicke“), EuZA 2011, 65 ff.

---

Varia

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Mediation, F.A.S. 11.12.2011, S. 29
- Rechtsgenossen, F.A.S. 20.11.2011, S.53
- Starke Richter, F.A.S. 6.11.2011, S.31
- Datenschutz, F.A.S. 23.10.2011, S. 28
- Die freie Wissenschaft ist bedroht, F.A.Z. 19.10.2011, N5 [mit Reuß]
- Versagen, F.A.S. 2.10.2011, S. 28
- Plagiatformenlehre am Fall Althusmann, F.A.Z. 4.8.2011, S. 8
- Straftäterfürsorge durch arbeitsgerichtlichen Vergleich, Betriebsberater Editorial Heft 26/2011 S. 1
- Zeitarbeit im Zangengriff, F.A.Z. 22.7.2011, S. 12 [Die Ordnung der Wirtschaft, mit Giesen]
- Wer hat die Wissensbilanz erfunden?, F.A.Z. 12.5.2011, S. 6
- Freistellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute als Straftat?, Betriebsberater Editorial Heft 16/2011 S. 1
- Dieser scheinheilige Eifer, SZ vom 31.3.2011, S. 11 û
- Plagiate an den Universitäten, Stuttgarter Zeitung vom 7.3.2011, 15
- Bayreuth fehlt die Legitimation zur Prüfung des Täuschungsvorwurfs, F.A.Z. 3.3.2011, 8

## 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
- Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), seit 2007
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL): Schriftleitung, seit 2008
- Rechtswissenschaft – Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung (Nomos Verlag), Mitherausgeber seit 2010

### PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

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

### 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

**KONGRESSE**

Drei große Veranstaltungen prägen 2011 wieder den Veranstaltungskalender des ZAAR. Der ZAAR-Kongreß im Mai und das Ludwigsburger Rechtspräch im November werden bereits zum achten Mal organisiert und erfreuten sich ungebrochener Beliebtheit. Auch die ZAAR-Tagung, die 2011 zum dritten Mal stattfand, stieß auf große Resonanz. Nach Frankfurt und Hamburg fand sie dieses Jahr in Düsseldorf statt und zog vor allem auch neue Interessenten aus dem Ruhrgebiet an.

Die Teilnehmer hatten jeweils Gelegenheit sich intensiv mit einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechtslebens beleuchteten die Generalthemen „Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgeltsysteme“, „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“ sowie „Ausweitung der Tarifmacht – Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten“ von verschiedenen Seiten und boten dem Publikum im Anschluss ausreichend Möglichkeit zur Diskussion.

**8. ZAAR-Kongreß**

**„Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgeltsysteme“**



Fehlanreize in Vergütungssystemen werden als mitursächlich für die Finanzkrise angesehen. Die Neuregelung der Vorstandsvergütung im VorstAG und die aufsichtsrechtliche Regulierung der Vergütung von „Risk Takern“ in Banken und Versicherungen sind eine erste Antwort der Politik. Während die BAFin unmittelbar in Vergütungsregeln auch der Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene eingreift, ist für das VorstAG die Frage nach den mittelbaren Auswirkungen aufgeworfen: Inwieweit sind Risikobegrenzung und Nachhaltigkeit als weiche Vorgaben für variable Vergütungssysteme zu beachten? Strahlen solche Vorgaben auf die betriebliche Mitbestimmung über Entgeltsysteme und womöglich auf die Tarifparteien aus? Indes steht dahinter eine allgemeinere Frage: Wenn Vergütungssysteme durch Fehlanreize Mitarbeiter zu schädigendem Fehlverhalten anleiten können, begründet dies dann nicht eine Steuerungsverantwortung des Unternehmens? Müssen Vergütungssysteme mit Blick auf Compliance und Corporate Governance konzipiert, überwacht und vollzogen werden? So gesehen löst die Finanzkrise eine weitreichende Diskussion über die Verantwortung von Regelsetzern aus!

Der 8. ZAAR-Kongreß versuchte am 13. Mai mit folgendem Programm die Regulierungen zu ergründen und das regulatorische Konzept weiterzudenken:



Vergütung als  
Steuerungsinstrument aus Sicht  
der Praxis  
*Dr. Rupert Lindermayr*  
Munich Re, Leiter Compensation &  
Benefits



Fehlanreize in  
Vergütungssystemen aus  
personalwirtschaftlicher Sicht  
*Professor Dr. Ingo Weller*  
LMU München | Institut für  
Personalwirtschaft



Steuerung und Kontrolle von  
Vergütungssystemen durch die  
BAFin  
*PD Dr. Jens-Hinrich Binder, LL.M.*  
Freiburg/Mainz



Ausstrahlungswirkungen des  
VorSTAG auf  
Führungskräftevergütungen  
*Professor Dr. Volker Rieble*  
LMU München | ZAAR



Vergütungssysteme unter dem  
Blick von Compliance und  
Governance  
*Professor Dr. Karl Riesenhuber*  
Ruhr-Universität Bochum

Die Vorträge und Diskussionen des 8. ZAAR-Kongress sind in Band 24 der ZAAR Schriftenreihe erschienen.

### 3. ZAAR-Tagung „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“



Die Zeitarbeit erlebt durch die Neufassung des AÜG derzeit intensive Regulierung. Damit rückt die Industriedienstleistung wieder mehr in den Mittelpunkt, erfuhr bislang aber nur geringe arbeitsrechtliche Aufmerksamkeit.

Um den damit zusammenhängenden Rechtsfragen nachzugehen, fand am 9. September 2011 in Düsseldorf die 3. ZAAR-Tagung unter dem Titel „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“ statt. Die Vorträge befassten sich mit der gegebenen Marktsituation, der Abgrenzung beider Dienstleistungszeige, den Fragen der Umstellung von der Arbeitnehmerüberlassung zur Industriedienstleistung sowie Haftungsfragen und Betriebsratsrechten im Einsatzbetrieb.

#### I. Neue Wettbewerbsbedingungen für die Zeitarbeit



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Professor Dr. Richard Giesen (ZAAR) eröffnete *Professor Dr. Volker Rieble* (ZAAR) die Tagung mit seinem Vortrag „Neue Wettbewerbsbedingungen für die Zeitarbeit“.

Zunächst erinnerte Rieble daran, dass die fünf Möglichkeiten drittbezogenen Personaleinsatzes (Zeitarbeit/Werk- bzw. Dienstvertrag/ Gemeinschaftsbetrieb/Betriebsführungsvertrag) seit jeher im Wettbewerb zueinander stünden. Nach Jahren der Li-

beralisierung sorgten zurzeit im Bereich der Zeitarbeit sowohl rechtliche als auch wirtschaftliche Gründe für eine sinkende Attraktivität. Nach dem CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts und unter dem Damoklesschwert des Branchenmindestlohns sei ein Lohnunterbietungswettbewerb mit ihr nicht mehr zu gewinnen. Die Flexibilitätsvorteile stünden hingegen unter dem Vorbehalt einer abweichenden Rechtsprechung durch den EuGH, nachdem auch das im April 2011 geänderte AÜG in vielen Fällen der Leiharbeitsrichtlinie widerspreche. Auch begegne die Zuständigkeit der DGB-Gewerkschaften für die Zeitarbeit weitreichenden Bedenken. Diese Rechtsunsicherheit führe letztlich zur Unkalkulierbarkeit des unternehmerischen Risikos. Umgekehrt sorgten gerade die veränderten wirtschaftlichen Anforderungen für die steigende Attraktivität der Industriedienstleistung. Unternehmen unterschieden genauer zwischen ihren Kernkompetenzen und Randaufgaben, die sie verstärkt an hoch spezialisierte Dienstleister fremd vergeben. Dort wiederum führe der Skaleneffekt zu Preisvorteilen und vor allem auch zu Qualitätssteigerungen dank des Trainingseffektes.

Schließlich stellte Rieble dar, wie sich die Vorteile der Zeitarbeit mit denen der freien Industriedienstleistung verbinden ließen – insbesondere durch einen mehrstufigen Einsatz zueinander.

## II. Industriedienstleistung und Zeitarbeit – Abgrenzung und Umstellung



Anschließend trug Rechtsanwältin *Dr. Nathalie Oberthür* (Kanzlei R|P|O) zum Thema „Industriedienstleistung und Zeitarbeit – Abgrenzung und Umstellung“ vor.

Dabei benannte sie im ersten Teil ihres Vortrags die Abgrenzungskriterien zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Industriedienstleistung. Grundlage der Abgrenzung sei der Gegenstand der vertraglich geschuldeten Leistung wobei die tatsächliche Handhabung Rückschlüsse auf den Vertragswillen zuließe. Während sich die Arbeitnehmerüberlassung durch Übertragung des Direktionsrechts nach § 106 GewO auszeichne, erbringe der Industriedienstleister die Leistung in eigener unternehmerischer Verantwort-

ung. Vorteile der Industriedienstleistung können wirtschaftlicher (kein equal pay), bürokratischer (keine Informations- und Ausschreibungspflichten etc.) und strategischer Art (keine Begrenzung des Rechts zur betriebsbedingten Kündigung) sein. Dabei müsse im Einzelfall geprüft werden, ob damit das fehlende Weisungsrecht kompensiert werden könne.

Im zweiten Teil ihres Vortrags beleuchtete Oberthür Fragen der Umstellung von der Arbeitnehmerüberlassung zur Industriedienstleistung. Insbesondere bestehe die Gefahr eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB. Hierzu zeigte sie unterschiedliche Gestaltungsvarianten und ihre Auswirkungen auf das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Letztlich sei die Gefahr aber bei entsprechender Gestaltung handhabbar. Daneben seien umstellungsbedingte Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Insbesondere die Beteiligung wegen Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG, das Anzeigeverfahren bei Massenentlassungen sowie die Beteiligung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG.

## III. Arbeitsrechtliche Verantwortung des Auftraggebers für den Dienstleister und seine Arbeitnehmer?



Den Nachmittag leitete *Professor Dr. Richard Giesen* (ZAAR) mit dem Thema „Arbeitsrechtliche Verantwortung des Auftraggebers für den Dienstleister und seine Arbeitnehmer?“ ein.

Dazu stellte er zunächst das „duale Arbeitsschutzsystem“ im deutschen Recht vor. Dies sei einerseits durch allgemeine staatliche Arbeitsschutzregelungen, andererseits durch satzungsrechtliche Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften auf Grundlage von § 15 SGB VII geprägt. Verletzt der Arbeitgeber die Schutzpflichten, hafte er wegen vertraglicher Schutzpflichtverletzung sowie aus Delikt soweit nicht die Haftungsfreistellung der §§ 104 ff. SGB VII greife. Diese prinzipielle Wirkungsbegrenzung der Arbeitsschutzvorschriften auf das Arbeitsverhältnis sei aber durch einzelne Regelungen durchbrochen. So habe sich der Auftraggeber nach § 8 Abs. 2 ArbSchG zu vergewissern, dass die fremden Arbeitnehmer die einschlägigen Weisungen zur Arbeitssicherheit erhalten

haben. Darüber hinaus habe er dem Industriedienstleister nach Maßgabe von § 5 Abs. 1, 2 Berufsgenossenschaftliche Vorschrift A1 (BGV A1) schriftlich aufzugeben, die geltenden Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Giesen sieht darin Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. Daneben sei der Dienstvertrag zwischen Auftraggeber und Dienstleister als Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten der Arbeitnehmer des Dienstleisters zu werten. Dennoch scheidet eine zivilrechtliche Haftung aufgrund des Haftungsersatzprinzips der §§ 104 ff. SGB VII oftmals aus. Für die Beschäftigten des Auftraggebers folge dies aus § 106 Abs. 3 SGB VII, da sie mit Arbeitnehmern des Dienstleisters „auf einer gemeinsamen Betriebsstätte“ tätig seien. Für den Auftraggeber greife zwar auf den ersten Blick § 104 Abs. 1 SGB VII weil die Arbeitnehmer des Dienstleisters als „Wie-Beschäftigte“ nach § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII zu qualifizieren seien. Nach neuer Rechtsprechung des BGH entfalle dies jedoch, da bei nebeneinander tätigen Unternehmen nur einer von ihnen haftungsprivilegiert sein könne, was sich nach den Prioritätenregelungen des § 135 SGB VII bestimme. Für den Auftraggeber greifen jedoch u.U. die Grundsätze für die Haftungsfreistellung im gestörten Gesamtschuldnerausgleich.

§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG zu unterrichten. Auch bei der Durchführung der Dienstleistung kommen Betriebsratsrechte in Betracht. Zwar sei für verhaltensgesteuerte Maßnahmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG sowie für die Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ausschließlich der Betriebsrat des Dienstleisters zuständig. Falls aber aufgrund der Zusammenarbeitspflicht nach § 8 Abs. 1 ArbSchG Regelungen über die Sicherstellung des Arbeitsschutzes getroffen würden, seien sowohl der Betriebsrat des Dienstleisters als auch der Betriebsrat des Auftraggebers zu beteiligen. Auch das allgemeine Informationsrecht des Einsatzbetriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG für eigene Zwecke, etwa zur Personalplanung, könne relevant werden. Die Beendigung der Dienstleistung dürfe hingegen regelmäßig keine betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte im Einsatzbetrieb auslösen. In Extremfällen könne es sich jedoch um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG handeln. Dann würde auch eine Unterrichts- und Beratungspflicht hinsichtlich der Personalplanung nach § 92 BetrVG bestehen.

Der Tagungsband zur 3. ZAAR-Tagung erscheint im Rahmen der ZAAR Schriftenreihe.

#### IV. Drittbezogene Betriebsratsrechte im Einsatzbetrieb



Der Vortrag von *Professor Dr. Martin Franzen* (Ludwig-Maximilians-Universität München) befasste sich mit dem Thema „Drittbezogene Betriebsratsrechte im Einsatzbetrieb“.

Die Aufnahme der Dienstleistung sei nicht als Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG zu qualifizieren, da der Auftraggeber nicht die vom BAG geforderte volle Personalhoheit über die Arbeitnehmer des Dienstleisters erlange. Allerdings könne es sich – bei entsprechendem Abbau der Stammbeschäftigung – um eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG handeln. Auch bestehe ein Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Da auch die Personalplanung im Einsatzbetrieb betroffen sei, stünden dem Betriebsrat zudem Informations- und Beratungsrechte nach § 92 Abs. 1 und 2 BetrVG zu. Im Einzelfall sei der Wirtschaftsausschuss nach

## 8. Ludwigsburger Rechtsgespräch „Ausweitung der Tarifmacht – Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten“



Mit neuen tarifvertraglichen Inhalten, wie beispielsweise die der Forderung der Gewerkschaft im Rahmen der Sanierungsvereinbarung mit Opel, die bisherige GmbH in eine AG umzuwandeln, versuchen Gewerkschaften neuerdings, die Tarifmacht auszuweiten. Damit geht ein Zugriff der Gewerkschaften auf die Unternehmensautonomie und das Marktverhalten der Unternehmen einher.

Ob derartige Vereinbarungen von der Tarifautonomie umfasst sind, war Thema des 8. Ludwigsburger Rechtsgesprächs am 18. November 2011 im Hotel Nestor in Ludwigsburg.

### I. Grenzen der Tarifautonomie über Unternehmerverhalten



Nach der Begrüßung durch Professor Dr. Abbo Junker (ZAAR) eröffnete Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg) das Ludwigsburger Rechtsgespräch mit dem Vortrag „Grenzen der Tarifautonomie über Unternehmerverhalten“.

Einleitend wies er darauf hin, dass der Zugriff auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit durch normative Tarifregelungen in Literatur und Rechtsprechung in der Vergangenheit viel diskutiert wurde, aber dennoch ein aktuelles Rechtsproblem darstelle. Als Beispiel dafür nannte er das Opel-Master-Agreement. Gerade durch eine tatbestandliche Verknüpfung von Arbeitnehmeransprüchen mit einem bestimmten

Unternehmerverhalten wirkten Tarifregelungen mit normativem Geltungsanspruch auf die unternehmerische Freiheit ein.

Die Lösung der Kollision zwischen Unternehmerfreiheit und Tarifautonomie sei bisher durch eine Abwägung im Wege der praktischen Konkordanz erfolgt. Diese Versuche seien jedoch gescheitert. Sie verursachten lediglich Unsicherheit, da sie insbesondere in Fällen der Standortsicherung rechtsschöpferische Maßnahmen hervorriefen. Daher fordere er, anstelle der „Außenschranken“ der Tarifautonomie deren „Innenschranken“ zur Lösung heranzuziehen. Die Reichweite der tariflichen Regelungsbefugnis ergebe sich aus den sachlichen und personellen Grenzen der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG. Gehe man von der Ursprungsidee des Art. 9 Abs. 3 GG, nämlich die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer auszugleichen, und der Historie des Tarifvertragswesens aus, dann ergebe sich die sachliche Grenze der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis aus dem Bezug des Tarifvertrages zum Arbeitsvertrag. Der arbeitsvertraglichen Sphäre vorgelagerte Regelungsmaterien und Fragen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse nur über eine Marktreaktion auswirkten, würden daher von vornherein als nicht tariflich regelbar ausscheiden. Im Übrigen sei danach abzugrenzen, ob die unternehmerische Entscheidung Modalitäten des Leistungsaustauschs im Arbeitsverhältnis oder aber die unternehmerische Steuerung des Personaleinsatzes betreffe. Eine tarifliche Regelung mit normativer Wirkung sei daher nicht möglich, auch nicht durch Betriebsnormen. Würden unternehmerische Fragen jenseits des Leistungsaustauschs des Arbeitsverhältnisses tarifvertraglich geregelt, seien auch die Arbeitsverhältnisse anders oder nicht organisierter Arbeitnehmer betroffen. Hier ziehe bereits die personelle Reichweite der tariflichen Regelungsbefugnis eine Grenze. Im Beispiel des Opel-Master-Agreements seien zwar vordergründig Inhaltsnormen betroffen gewesen. Durch die Verknüpfung von Arbeitnehmeransprüchen und Unternehmerverhalten sei aber ein finaler Zugriff auf das Unternehmerverhalten entstanden.

Da den Tarifvertragsparteien auch durch schuldrechtliche Vereinbarungen kein weitergehender Eingriff in die Unternehmerfreiheit gewährt sei, seien auch Koppelungsgeschäfte zwischen normativen Regelungen und entsprechenden schuldrechtlichen Vereinbarungen unzulässig. Darüber hinaus bestünden für schuld-

rechtliche Vereinbarungen in arbeitskampfrechtlicher Hinsicht Einschränkungen.

Abschließend führte Hartmann aus, dass Gewerkschaften schon de lege ferenda als Handlungsorgan für die Verwirklichung einer Entscheidungsteilhabe ungeeignet seien, da sie keine Vertreter der Gesamtbetriebschaft seien. Daher kämen hierfür nur Gestaltungsalternativen und Reformansätze jenseits der Tarifautonomie in Betracht.

### II. Schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen und Steuerung von Unternehmerverhalten



Als zweiter Redner referierte *Professor Dr. Richard Giesen* (Ludwig-Maximilians-Universität München, ZAAR) über das Thema „Schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen und Steuerung von Unternehmerverhalten“.

Eingangs stellte er fest, dass schuldrechtliche Vereinbarungen eines Tarifvertrages nur die Tarifvertragsparteien binden und keine normative Geltung entfalten würden. Als hierfür in Betracht kommende Regelungsbereiche nannte er die Verfolgung unternehmerischer und unternehmensfremder Belange durch die Gewerkschaften sowie Vereinbarungen über Führungsstruktur und Führungspersonal.

Die Frage nach der Zulässigkeit schuldrechtlicher Regelungen in Bereichen unzulässiger normativer Tarifvorschriften sei seit langem umstritten. Das BAG habe in seiner Entscheidung zu Differenzierungsklauseln (BAG v. 29.11.1967 – GS 1/67 – BAGE 20, 175, 192-194) die Frage letztendlich offen gelassen. Giesen führte weiter aus, dass Differenzierungsklauseln unzulässig seien und weder im normativen noch im schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages festgelegt werden könnten. Bis heute drehe sich die Diskussion um die „Vertragsfreiheit“ auf der einen Seite und um die „Beachtung der Grenzen normativer Regelungsmacht“ auf der anderen Seite.

Für schuldrechtliche Regelungen zum Unternehmerverhalten könnten sich Konkretisierungen ergeben. Aus dem Gesetz ergäben sich für schuldrechtliche Vereinbarungen jedoch keine weitergehenden Befugnisse. Verbotsregelungen, wie aus dem Kartell- oder dem Gesellschaftsrecht gälten einheitlich für normative

und schuldrechtliche Regelungen. Des Weiteren gebe es keinen Bereich unternehmerischen Verhaltens, dessen Regelung nach Art. 9 Abs. 3 GG garantiert sei, aber gemäß dem TVG nicht normativ geregelt werden könne. Für eine umfassende Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien durch schuldrechtliche Vereinbarungen werde das Argument der Vertragsfreiheit angeführt. Dies löse nach Giesen die Tarifvertragsparteien aber aus dem Kontext der tarifautonomen Selbstbestimmung. Die Tarifvertragsparteien verließen damit den Bereich ihres koalitionspezifischen Auftrages. Damit werde nicht nur die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers verletzt, sondern auch die unternehmerische Verantwortung auf die Gewerkschaften übertragen.

Als Fazit hielt Giesen unter anderem fest, dass die verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben für schuldrechtliche und normative Regelungen gleich seien. Darüber hinaus seien die Tarifvertragsparteien nicht Träger der allgemeinen Handlungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG, sondern der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG. In Bezug auf die Regelung unternehmerischen Verhaltens gebe es demnach kein schlagendes Argument, warum für schuldrechtliche Vereinbarungen weiter greifende Regelungsmöglichkeiten bestehen sollten als für normative Vorschriften.

### III. Kartellrechtliche Aspekte des gewerkschaftsnützigen Einsatzes der Nachfragemacht von Großunternehmen



Nach der Mittagspause referierte Rechtsanwalt *Dr. Thomas Wessely* (Freshfields Bruckhaus Deringer, Brüssel) zu den „Kartellrechtlichen Aspekten des gewerkschaftsnützigen Einsatzes der Nachfragemacht von Großunternehmen“. Einleitend führte Wessely aus, dass Tarifverträge grundsätzlich vom europäischen Kartellrecht ausgenommen seien. Nach deutschem Recht ziehe die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG die Grenze für die Anwendung des Kartellrechts. Im Bereich der Tarifautonomie sei der Schutz des kollektiven Arbeitsrechts absolut. Käme es also zu Absprachen der Tarifvertragsparteien, die Vorgaben für das Verhalten der Mitgliedsunternehmen im Wirtschaftsverkehr und nicht die Löhne und Arbeitsbedin-

gungen der Arbeitnehmer betreffen, sei der Anwendungsbereich für das Kartellrecht eröffnet. Zu prüfen sei dann, ob ein Verstoß gegen das Kartellrecht vorliege, welcher nach Art. 101 (1) AEUV die Nichtigkeit der Vereinbarung, einen Schadensersatzanspruch oder ein Bußgeld nach sich ziehe.

Träfen Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden derartige Vereinbarungen seien die Gewerkschaften seiner Ansicht nach nicht als „Unternehmen“ tätig, da sie in der Regel aus gewerkschaftspolitischen Zwecken und nicht „unternehmerisch“ handelten. Auch fielen Absprachen von Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen nicht unter den Anwendungsbereich der meisten kartellrechtlichen Verbote, da insofern nicht beide Parteien die Unternehmenseigenschaft aufwiesen. Im Schrifttum werde dies jedoch zum Teil anders bewertet. Absprachen zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband über das Marktverhalten der Unternehmen stellten in der Regel einen Beschluss einer Unternehmensvereinigung oder zumindest eine abgestimmte Verhaltensweise zwischen Unternehmen dar und müssten sich daher am Kartellverbot messen lassen.

Als weiteres Tatbestandsmerkmal für einen Kartellverstoß müsse eine Wettbewerbsbeschränkung vorliegen. Vor diesem Hintergrund seien beispielsweise die Vereinbarungen über die Löhne der Zeitarbeiter in der Stahlbranche als kritisch anzusehen. Führe also die fragliche Regelung zu einer Vereinheitlichung des Marktverhaltens der Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes, sei ein Verstoß gegen das Kartellrecht nicht auszuschließen. Eine Rechtfertigung über sozialpolitische Argumente sei kaum zu realisieren. Vereinbarungen von Arbeitgeberverbänden mit einer Gewerkschaft über das Verhalten der Unternehmen zu ihren Lieferanten müssten am Verbot des Boykottaufrufs gem. § 21 GWB gemessen werden. Zudem sei möglicherweise das Missbrauchs- oder Behinderungsverbot nach den §§ 19, 20 GWB, Art. 102 AEUV betroffen.

#### IV. Kampfmitteleinsatz für außertarifliche Regelungen



Der Vortrag von *Professor Dr. Martin Franzen* (Ludwig-Maximilians-Universität München) befasste sich mit dem Thema „Drittbezogene Betriebsratsrechte im Einsatzbetrieb“.

Die Aufnahme der Dienstleistung sei nicht als Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG zu qualifizieren, da der Auftraggeber nicht die vom BAG geforderte volle Personalhoheit über die Arbeitnehmer des Dienstleisters erlange. Allerdings könne es sich – bei entsprechendem Abbau der Stammbeschäftigung – um eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG handeln. Auch bestehe ein Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Da auch die Personalplanung im Einsatzbetrieb betroffen sei, stünden dem Betriebsrat zudem Informations- und Beratungsrechte nach § 92 Abs. 1 und 2 BetrVG zu. Im Einzelfall sei der Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG zu unterrichten. Auch bei der Durchführung der Dienstleistung kommen Betriebsratsrechte in Betracht. Zwar sei für verhaltensgesteuerte Maßnahmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG sowie für die Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ausschließlich der Betriebsrat des Dienstleisters zuständig. Falls aber aufgrund der Zusammenarbeit nach § 8 Abs. 1 ArbSchG Regelungen über die Sicherstellung des Arbeitsschutzes getroffen würden, seien sowohl der Betriebsrat des Dienstleisters als auch der Betriebsrat des Auftraggebers zu beteiligen. Auch das allgemeine Informationsrecht des Einsatzbetriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG für eigene Zwecke, etwa zur Personalplanung, könne relevant werden. Die Beendigung der Dienstleistung dürfe hingegen regelmäßig keine betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte im Einsatzbetrieb auslösen. In Extremfällen könne es sich jedoch um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG handeln. Dann würde auch eine Unterrichts- und Beratungspflicht hinsichtlich der Personalplanung nach § 92 BetrVG bestehen.

Das diesjährige Ludwigsburger Rechtsgespräch hat einen großen Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Ausweitung der Tarifmacht geleistet. Professor

Dr. Hermann Reichhold (Eberhard Karls Universität Tübingen), neben den ZAAR-Direktoren Mitorganisator, bedankte sich bei den Rednern für ihre hervorragenden Beiträge und den Teilnehmern für die angeregte Diskussion. Abschließend wies er auf die ZAAR-Vortragsreihe am 8. Dezember 2011, den 9. ZAAR-Kongreß am 4. Mai 2012 in München und das 9. Ludwigsburger Rechtsgespräch am 9. November 2012 hin.

Auch über die Vorträge und Diskussionen des 8. Ludwigsburger Rechtsgesprächs erscheint ein Tagungsband in der ZAAR Schriftenreihe.



**VORTRAGSREIHE**

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

Folgende Vorträge wurden im Jahr 2011 gehalten:

13. Januar

*Professor Dr. Dr. habil. Gerrick von Hoyningen-Huene*  
EBS Law School

**Zusatzvergütungen im Arbeitsverhältnis**



Vorab gab der Referent einen kurzen Überblick über seine Tätigkeit als Gründungsdekan der EBS Law School Wiesbaden.

Einleitend erfolgte die Vorstellung einer typischen Vertragsklausel am Beispiel einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation (BAG

8.12.2010 – 10 AZR 671/09). Der Referent nannte die verschiedenen Arten von Zusatzvergütungen (einmalig – laufend) und deren Zweck sowie Beispiele dafür. Anschließend leitete er zu den Rechtsgrundlagen der Zusatzvergütung über. Außer § 4a EFZG gebe es keine gesetzliche Grundlage. Sonstige Rechtsgrundlagen wurden beispielhaft erörtert. Innerhalb der Formulierung von Klauseln seien Widersprüche (Freiwilligkeitsvorbehalt – Widerrufsrecht) zu vermeiden (BAG 20.1.2010 – 10 AZR 914/08: Arbeitsvertrag).

Weiter sprach der Referent über die Zusatzvergütung von Zielvereinbarungen, wobei er den Begriff der Zielvereinbarung definierte und auf vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Rechtsfolgen verspäte-

ter oder unterlassener Zielfestlegungen (BAG 12.5.2010 – 10 AZR 390/09) einging.

Sodann widmete sich der Referent Stichtagsregelungen und anderen Bedingungen, speziell der Inhaltskontrolle § 307 Abs. 1, S. 1 und 2, Abs. 2 Nr. 1 BGB (BAG 24.10.2007 – 10 AZR 825/06).

Anschließend grenzte er den Freiwilligkeitsvorbehalt von dem Widerrufsvorbehalt ab: Während Ersterer bei Einmalzahlungen und unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes zu gewähren sei, gelte Letzterer für Dauerzahlungen und unterliege einer strengeren Inhaltskontrolle. Bei der Formulierung von Freiwilligkeitsvorbehalten sei auf die Aufnahme einer Klausel zur rechtlichen Unverbindlichkeit zu achten, so dass keine betriebliche Übung begründet werde. Widerrufsgründe nannte der Referent am Beispiel der BAG-Grundsatzentscheidung vom 12.1.2005 – 5 AZR 364/04. Bei Ausübung des Widerrufsrechts sei eine zusätzliche Prüfung des § 315 BGB erforderlich. Gekürzt werden könne maximal bis zu 25% (BAG 15.9.2009 – 3 AZR 173/09). Den letzten Aspekt des Vortrags bildeten Rückzahlungsklauseln. Nach Erläuterung der Grundsätze (BAG 10.12.2008 – 5 AZR 35/08) sprach der Referent über Rückzahlungsklauseln bei Ausbildungsvergütungen und Umzügen.

17. Februar

*Frank Meyer*

EADS Deutschland GmbH

**Leiharbeitnehmereinsatz in der EADS – Wo drückt der Schuh?**



Frank Meyer sprach über die Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe, die Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus und über den Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus.

In Bezug auf die Rahmenbedingungen gab der Referent einen Überblick über die Tätigkeitsfelder der EADS-Gruppe, die Hauptgesellschaften in Deutschland und deren Mitarbeiterzahlen. Innerhalb der EADS-Gruppe, so der Referent, sei die Leiharbeitnehmerzahl gesunken. Man habe rund 500 Leiharbeitnehmer in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernehmen können. EADS-

Gesellschaften nutzten die Arbeitnehmerüberlassung gemäß AÜG – zunehmend auch im Engineering. Die Leiharbeiter verfügten über eine qualifizierte Ausbildung, bedürften aber interner Weiterbildungsmaßnahmen. Die Flexibilisierungsquote liege bei ca. 25%. Grundsätzlich würden Überlassungsverträge nur mit Verleihern geschlossen, für die Tarifverträge gelten. Im Hinblick auf den Leiharbeitereinsatz bei Airbus gelte das Prinzip „Sicherheit durch Flexibilität“. Bedingt durch 9/11 und andere Krisen habe Airbus im Jahre 2003 ein komplexes Regelungssystem zusammen mit den Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Betriebsräten ausgearbeitet. Teilweise wurde auf bisherige Flexibilisierungsinstrumente (Gleitzeit, Mehrarbeit, 40-h-Verträge, Kurzarbeit und Fremdvergabe) zurückgegriffen, teilweise neue Instrumente des Kapazitätsmanagements (+3 Kontensystem zwecks Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitiger Entgeltkürzung als Ultima Ratio) geschaffen. Positiv wurde die Aufhebung des Zeitlimits zum Einsatz von Zeitarbeitern bewertet. Gemäß der „Airbus-Philosophie“ sei durch eine Flexibilitätsvereinbarung und einen Zusatztarifvertrag für Airbus „equal pay“ bereits 2003 gewährt worden. Dies habe höhere Personalkosten (\*1,3) zur Konsequenz. Faktisch erfolge keine Trennung mehr zwischen Airbusmitarbeitern und Leihararbeitern.

Der „Schuh drücke“ zunächst hausintern (Spannungen zwischen Airbus und dem Rest der EADS-Gruppe, Abrechnung von „equal pay“, Angleichung der Leiharbeiterbedingungen an die eigenen Mitarbeiter). Darüber hinaus äußerte der Referent Kritik an dem extern geäußerten „Reformbedarf in der Leiharbeit“. Alle Überlegungen und Initiativen schränkten die notwendige Flexibilität des Arbeitnehmereinsatzes im Betrieb ein und erhöhten die Kosten. Höchste Priorität habe die unbefristete Verleihdauer. Eine Höchstquote lehnte der Referent ab. Zudem würden durch die Verschärfung des „equal pay“ und der Ausdehnung der Mitbestimmung die Kosten weiter ansteigen, auch wenn dieser Punkt „klar nach hinten zu verschieben“ sei.

17. März

Professor Dr. Volker Rieble

ZAAR

### Zustellung demnächst – Reichweite von § 167 ZPO



Professor Dr. Volker Rieble sprach über die Rückwirkungsfiktion, erläuterte das gesetzgeberische Konzept, das § 167 ZPO zugrunde liegt, und setzte sich kritisch mit einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH 17.7.2008 – I ZR 109/05 = BGHZ 177, 319) auseinander.

Einleitend schilderte der Referent den Sachverhalt und fasste die Judikatur des Bundesgerichtshofs im konkreten Fall zusammen. Dieser hatte entschieden, dass die Bestimmung des § 167 ZPO grundsätzlich auch in den Fällen anwendbar sei, in denen durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung gewahrt werden kann. Während § 167 ZPO früher nur anwendbar war, wenn eine Klage zur Fristwahrung erhoben werden musste, soll er nach der neuen Rechtsprechung bereits Anwendung finden, wenn die Klageerhebung nur eine Option zur Fristwahrung darstellt. Der Referent zeigte auf, dass dadurch der Anwendungsbereich der Norm erheblich ausgeweitet wurde. Die in der Literatur getroffene Einschätzung, dass es nun „mit allen Fristen aus“ sei, teilt er jedoch nicht. Der Sinn und Zweck des § 167 ZPO bestehe darin, den Kläger vor einer gerichtlichen Organisationschwäche zu bewahren. Keinesfalls solle ein Rechtsverlust seinerseits stets vermieden werden. Um den Anwendungsbereich des § 167 ZPO nicht übermäßig auszuweiten, erörterte der Referent verschiedene Lösungsmöglichkeiten. Zunächst erwog er, eine Höchstfrist von einem Jahr in den Wortlaut des § 167 ZPO („demnächst“) hineinzulesen. Der Kläger müsse, z.B. durch einen Anruf bei Gericht, sicherstellen, dass die Zustellung innerhalb eines Jahres erfolge. Professor Dr. Rieble wies darauf hin, dass auf diese Weise dem Vertrauensschutz des Schuldners gedient und Rechtsfrieden erzielt werden könne. Trotzdem versage der Ansatz, wenn es sich um einen Auslandssachverhalt handle, bei dem die Zustellung – wie anhand eines chilenischen Falles dargestellt – bis zu 19 Monaten dauern könne. Außerdem würden sehr kurze Fristen

zunichte gemacht. Daher sei aus dem Normzweck der jeweiligen Frist herzuleiten, ob § 167 ZPO Anwendung finden kann, so der Referent.

Im Folgenden ging er auf verschiedene Fristen ein und untersuchte ausgehend von ihrem Normzweck, ob § 167 ZPO eingreifen kann. Bei klassischen Klagfristen ergebe sich keine Änderung. Problematisch seien hingegen die Fristen, die lediglich eine Geltendmachung verlangten. Während der Bundesgerichtshof eine Rückwirkungsfiktion im Rahmen der Erklärungsfrist des Forderungsvorbehalts aus § 16 Nr. 3 VOB/B (1973) bejaht (BGHZ 75, 307, 313 ff.), äußerte sich der Referent angesichts der Kürze der Frist (24 Werktage) kritisch. Ebenfalls unanwendbar sei § 167 ZPO auf die Anfechtungsfrist des § 121 BGB, da es sich um eine sehr kurze Frist handle und da Übermittlungsverzögerungen bereits in § 121 Abs. 1 Satz 2 BGB geregelt seien. Generell komme § 167 ZPO auch bei bloßen Mitteilungen nicht zur Anwendung, sondern nur im Rahmen streitgegenständlicher Ansprüche. Der Zweck der Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG (Weiterbeschäftigung der gekündigten Arbeitnehmerin) stehe einem Eingreifen des § 167 ZPO ebenso entgegen wie derjenige des § 14 Abs. 4 AGG (Sammlung von Beweismitteln). Eine Erstreckung der Rückwirkungsfiktion auf die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist ordnete der Referent ebenfalls als „fernliegend“ ein.

14. April

*Professor Dr. Abbo Junker*

ZAAR

### **Die EuGH-Rechtsprechung 2010/2011 in ihren Auswirkungen für das deutsche Arbeitsrecht**



Eingangs erläuterte Prof. Dr. Junker, dass es in jüngster Zeit eine Art „Boom“ von Entscheidungen des EuGH gegeben habe, die von unmittelbar arbeitsrechtlicher Bedeutung sind. Aus der Fülle von Themen wählte Prof. Dr. Junker sieben thematische Schwerpunkte für seinen Vortrag aus.

Bezüglich der Arbeitsrechtlichen Stellung von Organmitgliedern entschied der EuGH auf Vorlage des lettischen Kassationsgerichts am 11.11.2010 in der Rechtssache Danosa (Az.: C-232/09, EuZA 4 [2011], 353 m. Anm. Schubert), dass für die Zwecke der Richtlinie 92/85/EWG die Arbeitnehmereigenschaft eines Mitglieds der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft zu bejahen ist, wenn es seine Tätigkeit für eine bestimmte Zeit nach der Weisung oder unter der Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft ausübt und als Gegenleistung für die Tätigkeit ein Entgelt erhält.

Mit Rechtsfragen des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) beschäftigte sich der EuGH in der Rechtssache Albron Catering (Az.: C-242/09, NZA 2010, 1225) und entschied am 21.10.2010 auf Vorlage eines niederländischen Gerichts hin, dass bei einem Betriebsübergang auf ein konzernfremdes Unternehmen als Veräußerer i.S. von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2001/23/EG auch das Konzernunternehmen betrachtet werden kann, zu dem die Arbeitnehmer ständig abgestellt waren, ohne jedoch mit diesem Konzernunternehmen durch einen Arbeitsvertrags verbunden gewesen zu sein. Die weiteren Entscheidungen in der Rechtssache Martin Valor (Entscheidung vom 20.1.2011, C-463/09, EuZA 4 [2011], 320 m. Anm. Hartmann) und UGT-FSP (Entscheidung vom 29.7.2010, C-151/09, EuZA 4 [2011], 53 m. Anm. Fröhlich) beschäftigten sich zum einen mit dem Begriff des Betriebsübergangs und zum anderen mit dem Mandat des Betriebsrats.

Im Hinblick auf das Teilzeit- und Befristungsrecht (§ 4 TzbfG) ging Prof. Dr. Junker zunächst auf die Rechtssache Gaviero und Torres (Az.: C-444 und 456/09, AuR

2011, 78) ein, in der der EuGH auf Vorlage zweier spanischer Verwaltungsgerichte am 20.12.2010 entschied, dass das Diskriminierungsverbot des Art. 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (Richtlinie 1999/70/EG) einer spanischen Gesetzesvorschrift entgegensteht, wonach befristet beschäftigte Arbeitnehmer bei der Gewährung einer Zulage ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als vergleichbare unbefristet Beschäftigte.

Im Anschluss erläuterte Prof. Dr. Junker eine auf Vorlage eines österreichischen Gerichts ergangene Entscheidung des EuGH vom 22.4.2010 in der Rechtssache Land Tirol (Az.: C-486/08, NZA 2010, 557), in der Bestimmungen des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG) des österreichischen Bundeslandes Tirol, die den Erholungsurlaub betreffen, auf dem Prüfstand des Prinzips der Nichtdiskriminierung waren.

Zum Thema Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (§ 11 MuSchG) entschied der EuGH am 1.7.2010 auf Vorlage des österreichischen Verwaltungsgerichtshofs in der Rechtssache Gassmayr (Az.: C-194/08, NZA 2010, 1113), dass die Mitgliedstaaten während eines vorübergehenden Arbeitsplatzwechsels nicht verpflichtet sind nach Art. 5 Abs. 2 Richtlinie 92/85/EWG, diejenigen Entgeltbestandteile oder die Zulagen weiterzuzahlen, die davon abhängen, dass die betroffene Arbeitnehmerin bestimmte Tätigkeiten unter anderen Arbeitsumständen ausübt, und mit denen im Wesentlichen die mit der Ausübung dieser Tätigkeiten verbundenen Nachteile ausgeglichen werden sollen. In der Rechtssache Parviainen (C-471/08, EuZA 4 (2011), 223 m. Anm. Höpfner) entschied der EuGH am 1.7.2010, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der nach Art. 5 Abs. 2 Richtlinie 92/85/EWG wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend ein Arbeitsplatz mit anderen Tätigkeiten zugewiesen wurde, nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie keinen Anspruch auf das Entgelt habe, das sie vor dieser Zuweisung durchschnittlich erhalten hat.

Mit der Frage der Befristung aus Vertretungsgründen (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzbfG) hatte sich der EuGH in der Rechtssache Sorge (Az.: C-98/09, EuZA 4 [2011], 74 m. Anm. Greiner) auf Vorlage eines italienischen Gerichts zu beschäftigen. Der EuGH entschied diesbezüglich am 24.6.2010, dass das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung (Richtlinie 1999/70/EG) der italienischen Neuregelung von 2001 nicht entgegenstehe, sofern die neuen Bedingungen für be-

fristete Arbeitsverträge durch andere Garantien oder Schutzmaßnahmen ausgeglichen werden oder nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen.

Zu Altersgrenzen im Arbeitsverhältnis entschied der EuGH am 18.11.2010 in den Rechtssachen Georgiev (C-250 und 268/09, NZA 2011, 29) auf Vorlage eines bulgarischen Gerichts und Kleist (C-356/09, EuZA 4 [2011], 331 m. Anm. Melzer-Azodanloo) auf Vorlage des österreichischen Obersten Gerichtshofs. Eine weitere Entscheidung zur Benachteiligung wegen des Alters, dem mit Abstand meist diskutierten Teilbereich der Richtlinie 2000/78/EG, erfolgte seitens des EuGH am 12.10.2010 in der Rechtssache Rosenblatt (Az.: C-45/09, EuZA 4 [2011], 363 m. Anm. Maschmann) auf Vorlage des ArbG Hamburg hin.

Abschließend ging Prof. Dr. Junker auf zwei Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht ein. Auf Vorlage eines dänischen Gerichts hin entschied der EuGH am 11.2.2010 in der Rechtssache Holst (Az.: C-405/08, EuZA 3 [2010], 533 m. Anm. Jacobs), dass Art. 7 Richtlinie 2002/14/EG nicht verlange, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Eine Entscheidung zur Altersgruppenbildung in Sozialplänen erfolgte am 12.10.2010 auf Vorlage eines dänischen Gerichts in der Rechtssache Andersen (Az.: C-499/08, EuZA 4 [2011], 374 m. Anm. Giesen).

Als Zusammenfassung hielt Prof. Dr. Junker fest, dass insbesondere die Entscheidungen in den Rechtssachen Danosa (Az.: C-232/09, EuZA 4 [2011], 353 m. Anm. Schubert), Albron Catering (Az.: C-242/09, NZA 2010, 1225) und Andersen (Az.: C-499/08, EuZA 4 [2011], 374 m. Anm. Giesen) Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht haben.

Für ausführliche Details zu den oben genannten Entscheidungen und deren Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht sei auf das Handout (= RIW 3 [2011], 97 ff.) verwiesen. In diesem finden sich auch Ausführungen zu weiteren wichtigen Entscheidungen des EuGH zu den thematischen Schwerpunkten Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie den Gleichbehandlungsrichtlinien 76/207/EWG und 2000/78/EG, den Rechten von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang und dem Schutz von Mandatsträgern der Belegschaft, Rechtsfragen der Befristung, der Teilzeitarbeit und der Arbeitszeitgestaltung sowie des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

9. Juni

*Dr. Wolfgang Lipinski*

Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

**Freiwilligenprogramme: Alternative zum einseitigen Personalabbau**



Dr. Wolfgang Lipinski beschäftigte sich in seinem Vortrag mit der Frage, ob Freiwilligenprogramme eine Alternative zum einseitigen Personalabbau darstellen.

Einleitend beschäftigte sich Dr. Lipinski zunächst mit der Frage wo und wann ein Freiwilligenprogramm sinnvoll sein kann und welche Vor- und Nachteile ein solches Programm hat, um dann auf Beispiele von Freiwilligenprogrammen aus jüngster Praxis und Presse samt Abfindungshöhen oder -faktoren einzugehen.

Im Folgenden konzentrierte sich der Vortrag zunächst auf den Bereich des Arbeitsrechts und die Beteiligung von Betriebsrat und Gewerkschaft. In diesem Rahmen ging Dr. Lipinski auf die Mitbestimmung des Betriebsrats nach §§ 111, 112 BetrVG, die Möglichkeit der Gewerkschaft zum Streik für einen Tarifsozialplan und die Situation in Unternehmen ohne Betriebsrat ein. Ein weiteres Thema bei Freiwilligenprogrammen sei die Altersdiskriminierung und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch Massentlassungsanzeigen seien bei Freiwilligenprogrammen ein wichtiger Punkt.

In diesem Zusammenhang ging Dr. Lipinski auf die Voraussetzungen ein, nach denen eine Massentlassungsanzeige erforderlich ist. Auch die Festlegung der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer im Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die Steuerung des Ablaufs, so dass Massentlassungsanzeigen nicht notwendig werden und die Erfordernisse, falls Massentlassungsanzeigen notwendig sind waren Gegenstand des Vortrags. Dr. Lipinski schilderte auch seine praktischen Erfahrungen mit Massentlassungsanzeigen.

Daneben behandelte Lipinskis Vortrag auch den Bereich des Sozialversicherungsrechts. Dr. Lipinski ging auf die wichtigsten Punkte zur Sperrzeitproblematik bei Aufhebungsverträgen und Besonderheiten bei Sammelentscheidungen ein.

7. Juli

*Professor Dr. Friedhelm Rost*

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.

**Aktuelle Probleme der betriebsbedingten Kündigung**



Einleitend erläuterte Prof. Dr. Rost, dass Probleme der betriebsbedingten Kündigung insbesondere in den Bereichen der Altersdiskriminierung und der Änderungskündigung auftreten.

Im Folgenden konzentrierte sich der Vortrag zunächst auf die Unternehmerentscheidung. In diesem Zusammenhang ging Prof. Dr. Rost auf die Grundsätze solcher Unternehmerentscheidungen ein und nannte zwei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 16.12.2010 – 2 AZR 770/09; BAG, 27.1.2011 – 2 AZR 9/10).

Einen weiteren Fokus legte Prof. Dr. Rost auf die Kündigung nach Interessenausgleich und Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG). Er erläuterte zunächst die Grundsätze und besprach im Folgenden drei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 12.5.2010 – 2 AZR 551/08; BAG, 26.3.2009 – 2 AZR 296/07; BAG, 28.5.2009 – 2 AZR 676/08).

Im Anschluss ging Prof. Dr. Rost ausführlich auf die Sozialauswahl und die betriebsbedingte Änderungskündigung ein. Er erläuterte jeweils die Grundsätze und setzte sich mit mehreren aktuellen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts auseinander (Sozialauswahl: BAG, 18.3.2010 – 2 AZR 468/08; BAG, 5.11.2009 – 2 AZR 676/08; BAG, 18.3.2010 – 2 AZR 420/09; Betriebsbedingte Änderungskündigung: BAG, 10.9.2009 – 2 AZR 822/07; BAG, 8.10.2009 – 2 AZR 235/08; BAG, 22.4.2010 – 2 AZR 491/09; BAG, 22.4.2010 – 2 AZR 991/08; BAG, 12.8.2010 – 2 AZR 945/08; BAG 16.12.2010 – 2 AZR 576/09).

Zum Ende seines Vortrags besprach er in aller Kürze die Grundsätze der Massentlassung sowie der betriebsbedingten Kündigung bei Leiharbeitnehmern. Weiter ging er auf aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Form und Verfahren bei der betriebsbedingten Kündigung ein.

Als Ausblick hielt Prof. Dr. Rost fest, dass sich bei der betriebsbedingten Kündigung auch durch die neueren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts nicht

viel verändert habe und große Änderungen auch in Zukunft nicht zu erwarten seien. Im Bereich der Altersdiskriminierung seien die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs abzuwarten. Grundsätzlich neuen Regelungen seien vom Gesetzgeber nicht zu erwarten, man müsse weiterhin auf die Rechtsprechung vertrauen.

15. September

*Dr. Mark Lembke, LL.M.*

Greenfort Rechtsanwälte, Frankfurt

### **Die Neuregelungen im AÜG und Ihre Folgen für die Praxis**



Dr. Mark Lembkes Vortrag zeigte die Neuerungen des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung in der nach dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 28. April 2011 geltenden Fassung sowie unter Berücksichtigung des

Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011 auf.

Zunächst setzte sich Dr. Lembke mit der Streichung des Wortes „gewerbsmäßig“ in der Überschrift des Gesetzes auseinander. Danach soll nun jede wirtschaftliche Tätigkeit von dem Gesetz erfasst sein, so auch karitative Tätigkeiten und solche ohne Gewinnerzielungsabsicht. Einer der Schwerpunkte des Vortrages lag auf der Einführung des Satzes 2 in § 1 Abs. 1 AÜG, wonach die Überlassung „vorübergehend“ erfolgt. Im Vortrag sowie in der anschließenden Diskussion wurde vor allem die Frage besprochen, ob es sich hierbei um einen Ausschluss der langfristigen Überlassung, einen Programmsatz oder vielleicht sogar um die Normierung des Vorrangs der Vollzeitbeschäftigung handele. Verstärkt Beachtung fanden auch § 1 Abs. 3 Nr. 2 und 2a AÜG, da diese nach Ansicht des Referenten europarechtswidrig sein könnten.

Anschließend konzentrierte sich der Vortrag auf die §§ 13, 13a und 13b AÜG, die dem Leiharbeiter Individualansprüche gegen den Entleiher zur Durchsetzung des equalpay/equal-treatment-Grundsatzes zugestehen. Der Fokus lag hierbei auf der Definition von „Gemeinschaftseinrichtungen“ in § 13b AÜG sowie der

Frage, ob auch Sozialleistungen unter den Begriff der Gemeinschaftseinrichtung fallen. Weiterhin wies Dr. Lembke darauf hin, dass das BAG in seinem Beschluss vom 15.3.2011 – 10 AZB 49/10 entschieden hatte, dass Rechtsstreitigkeiten zwischen Leiharbeiter und Entleiher vor den Arbeitsgerichten auszutragen sind.

Daneben wurden auch die „Drehtürklausel“ in § 9 Nr. 2 AÜG, die Lohnuntergrenze in § 3a AÜG sowie die Pflichten des Entleihers in §§ 17b und § 17c AÜG behandelt.

13. Oktober

*Professor Dr. Petra Wittig*

Ludwig-Maximilians-Universität München

### **Die strafrechtliche Verantwortung des Geschäftsherrn für Straftaten im Unternehmen**



Professor Dr. Petra Wittigs Vortrag behandelte die strafrechtliche Verantwortung des Geschäftsherrn für Straftaten im Unternehmen von den Grundzügen bis zur neuesten Rechtsprechung des BGH (sog. „top-down-Rechtsprechung“).

Nach einer kurzen Einführung in das Thema gab Prof. Dr. Wittig einen kurzen Überblick über die Grundnormen strafrechtlicher Verantwortung (§§ 25 II, 26, 27 StGB), bevor sie näher auf die Strafbarkeit kraft Organisationsherrschaft gemäß § 25 I 2. Alt StGB einging. Der BGH hat seine Rechtsprechung zur Strafbarkeit kraft Organisationsherrschaft inzwischen auch auf Wirtschaftsunternehmen ausgedehnt (BGHSt 48, 331, 342; 43, 219, 231; 49, 147; 163). Den Schwerpunkt des Vortrags stellte die Geschäftsherrenhaftung nach § 13 StGB dar. Die herrschende Meinung bejaht eine Garantenstellung von Leistungspersonen hinsichtlich betriebsbezogener Straftaten von Untergebenen. Prof. Dr. Wittig ging hierbei kurz auf die Frage ein, ob unter betriebsbezogenen Straftaten nur solche aus dem Bereich des Corporate Crime oder auch solche des Occupational Crime zu verstehen sind. In einem obiter dictum (Urteil vom 17.7.2009 – 5 StR 394/08 zur Haftung des Compliance-Officer) erkannte der BGH inzident die Garantenstellung des Geschäftsherrn aufgrund einer „Sonderverantwortlichkeit“ für die Integrität des von ihm übernommenen Verantwortungsbereichs an.

In der anschließenden Diskussion wurde die Frage gestellt, ob es sich bei diesem Urteil nicht um einen Sonderfall handle, da es um ein Unternehmen ging, das zum Gesetzesvollzug bestimmt war. Prof. Dr. Wittig bejaht entgegen die Verallgemeinerungsfähigkeit des Urteils, da in dem Urteil ausdrücklich von der „freiwilligen Übernahme“ der Pflichten gesprochen wird und somit generell die Pflichten eines Geschäftsherrn angesprochen werden. Ob die Geschäftsherrenhaftung nach § 13 StGB auch auf Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder sogar die katholische Kirche anwendbar ist, muss wohl nach Einzelfall entschieden werden. Anschließend ging Prof. Dr. Wittig noch auf die betriebliche Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG sowie den Straftatbestand der Untreue durch eine Aufsichtspflichtverletzung (§ 266 StGB) ein.

Den letzten Teil des Vortrags stellte ein Überblick über die Strategien der Haftungsvermeidung, insbesondere Criminal Compliance dar. Hervorgehoben wurden hierbei vor allem das Spannungsverhältnis zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und dem strafprozessualen Grundsatz der Selbstbelastungsfreiheit, sowie die verbleibende Restverantwortung des Geschäftsherrn.

In der anschließenden Diskussion kam die Frage auf, ob sich die strafrechtliche Haftung auf Straftaten der eigenen Untergebenen beschränke oder sogar im Rahmen einer arbeitsteiligen Organisation eine Ausweitung auf Straftaten von Arbeitnehmern anderer Unternehmen bei gebotem Misstrauen angebracht sei. Prof. Dr. Wittig hält eine Garantenstellung für möglich, da durch die Wahl einer bestimmten rechtlichen Ausgestaltung einer betrieblichen Organisation nicht die Verantwortung für eine bestimmte Gefahrenquelle abgelegt werden könne.

Weiterhin wurde die Frage diskutiert, ob es bei der Fehlbeurteilung schwieriger fachrechtlicher Fragen (wie die Gültigkeit von Tarifverträgen, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses etc.) zu einer Strafbarkeit nach § 266a StGB kommen könne. Der BGH ließ bisher offen, ob es sich insoweit um einen Tatbestandsirrtum oder einen Verbotsirrtum handelt.

10. November

*Rechtsanwalt Dr. Paul Melot de Beauregard*

McDermott Will & Emery Rechtsanwälte LLP

**Ende eines Sonderwegs – Zum aktuellen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland**



Dr. Melot de Beauregard Vortrag zeigte den aktuellen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts auf. Besondere Relevanz gewinnt das Thema gegenwärtig durch den Konflikt zwischen EKD und Verdi. Die verfassungsrechtlichen Vorgaben belassen der Kirche einen

weiten Spielraum hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse. Im Rahmen des ersten Schwerpunktes des Vortrags „Kollektive Regelungen in der Kirche – Der Dritte Weg“ ging es daher um das Verhältnis von kirchlicher Selbstbestimmung und Koalitionsfreiheit. Bisher war dem kirchlichen Arbeitsrecht das Streikrecht fremd, da sich der aggressive Arbeitskampf nicht mit kirchlichen Werten vereinbaren ließe. Durch Dr. Melot de Beauregard besonders hervorgehoben wurde hier die Entscheidung des BAG vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07, wonach § 14 II 3 TzBfG nicht dahingehend verstanden werden kann, dass er auch kirchenrechtliche Arbeitsrechtsregelungen, die im Dritten Wege zustande gekommen sind, erfasst. Relevant ist auch die Entscheidung des LAG Hamburg vom 23.03.2011 (Az: 2 Sa 83/10). In dieser Entscheidung stellte das LAG Hamburg klar, dass weder das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirche noch der Grundsatz der Arbeitskampfparität ein generelles Streikverbot rechtfertigen können, wenn der kirchliche Arbeitgeber Tarifverträge anwendet. In gleicher Weise entschied auch das LAG Hamm am 13. Januar 2011 (Az: 8 Sa 788/10). Danach sei der Ausschluss des Streikrechts unverhältnismäßig, da in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren Tätigkeiten nur mittelbar mit dem kirchlichen Auftrag zusammenhängen (z.B. Küchendienst). Anhand dieser neuen Rechtsprechungstendenz wurde anschließend die Frage nach der Gleichwertigkeit von Gestaltungen im Rahmen von Art. 9 III GG und solchen im Dritten Weg besprochen.

Der zweite Schwerpunkt des Vortrags drehte sich um das Spannungsverhältnis zwischen kirchlicher Rege-

lungsautonomie und der Freiheit des Einzelnen. Im Mittelpunkt standen dabei die Loyalitätspflichten nach Art. 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse sowie Verstöße gegen entsprechende Loyalitätspflichten nach Art. 5 dieser Grundordnung. Loyalitätspflichten werden von der Kirche zur Sicherung ihrer Glaubwürdigkeit aufgestellt und sollen die Kongruenz zwischen Auftrag und Durchführung gewährleisten. Im Fall Schüth/Deutschland urteilte das EGMR am 23.09.2010 (AZ: 1620/03), dass der Arbeitnehmer mit der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrages der Kirche gegenüber aus freien Stücken Loyalitätspflichten übernommen habe und dadurch seine Rechte nach Art. 8 EMRK bis zu einem gewissen Grad eingeschränkt werden. Das EGMR hielt die Kündigung dennoch für unwirksam, da die Abwägung hinsichtlich der Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlerhaft war. Im Fall Obst/Deutschland (Urt. v. 23. 9. 2010 ff 425/03) dagegen erkannte das EGMR die Kündigung als wirksam an, da der Beschwerdeführer mit einer außerehelichen Beziehung in hohem Maße gegen die Loyalitätspflichten verstieß. Dr. Melot de Beauregard schließt daraus, dass in Zukunft den Arbeitgeber und die Gerichte gesteigerte Abwägungspflichten treffen werden und die Verantwortung des Einzelnen stärker betont werden muss. Zudem muss unterschieden werden, ob es sich um Tätigkeiten handelt, die mit der Kirche und ihren Glaubensaufgaben in einem unmittelbaren oder nur in einem mittelbaren Zusammenhang stehen.

Weiterhin nahm Dr. Melot de Beauregard Bezug auf das Urteil des LAG Hamm vom 20.04.2011 – 4 Sa 2230/10, den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83, sowie die Pressemitteilung des BAG Nr. 69/11 vom 08. September 2011.

8. Dezember

Rechtsanwalt Dr. Thomas Baumann

Oppenländer Rechtsanwälte

### **Interimsmanagement: Arbeits- und sozialrechtliche Fragen**



Dr. Thomas Baumann behandelte in seinem Vortrag die Grundzüge des Interims-Managements sowie die daraus resultierenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Das Interims-Management ist dadurch gekennzeichnet, dass ein externer Berater vorübergehend eine Führungsaufgabe in einem Unternehmen mit Vertretungsmacht wahrnimmt. Ein solches Management wird häufig dann eingesetzt, wenn ein neuer Geschäftsbereich aufgebaut werden soll oder eine Unternehmenssanierung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage notwendig geworden ist.

Im 2-Personen-Verhältnis schließt der Interims-Manager mit dem Einsatzunternehmen einen Arbeits-, Berater- oder Geschäftsführer-/Vorstandsvertrag. Dr. Baumann sprach die möglichen Befristungsgründe des Arbeitsvertrages sowie die Rechtsnatur des Beratervertrages an. Besonders hervorgehoben wurde die Frage, ob der Interims-Manager als Selbständiger oder nur als Schein-Selbständiger auftritt. Weiterhin stellte Dr. Baumann klar, dass die Bestellung zum Geschäftsführer einer Annahme durch den Interims-Manager bedürfe, da hierdurch ein Rechtsverhältnis begründet werde und somit ein wesentlicher Unterschied zur einseitigen Erteilung einer Vollmacht bestehe. Behandelt wurde auch die Frage, ob es möglich sei, in den Vertrag zwischen Interims-Manager und Einsatzunternehmen satzungsdurchbrechende Regelungen aufzunehmen. Die herrschende Meinung geht insoweit davon aus, dass sich das Satzungsrecht durchsetze, während der BGH hiervon eine Ausnahme macht, wenn alle Gesellschafter der Regelung zustimmen.

Dem Interims-Management kann auch ein 3-Personen-Verhältnis zugrunde liegen: Eine Beratungsgesellschaft (oder eine Bank) stellt den Manager, der das Einsatzunternehmen beraten soll. In diesem Fall schließen Beratungsgesellschaft und Einsatzunter-

nehmen einen Geschäftsversorgungsvertrag. Dr. Baumann besprach das Urteil des KG Berlin vom 28.6.2011 (19 U 11/11), in dem es um die Kompetenz zum Abschluss eines Vertrages, der die vergütungspflichtige Überlassung einer Person für deren Tätigkeit als Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft zum Gegenstand hat, ging. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die im Gesellschaftsrecht von der herrschenden Meinung anerkannte Trennungstheorie eingegangen, wonach grundsätzlich die Bestellung zum Geschäftsführer unabhängig von der Existenz eines Anstellungsvertrages beurteilt werden müsse.

Den Abschluss des Vortrags bildeten die sozialrechtlichen Fragen. Für die Beurteilung, ob der Interims-Manager als Selbständiger oder als Arbeitnehmer behandelt werden müsse, sei allein die Perspektive des Einsatzunternehmens relevant. Insoweit sei es unerheblich, für wie viele Unternehmen der Interims-Manager tätig werde, da ihn auch eine größere Zahl von Einsatzorten nicht zum Selbständigen mache. Im 3-Personen-Verhältnis hat das Landessozialgericht Bayern entschieden, dass das Dazwischentreten einer GmbH (Beratungsgesellschaft) nichts an der Tatsache ändern könne, dass der Interims-Manager auch in einem anderen Unternehmen (Einsatzunternehmen) abhängig beschäftigt sein könne. Die Sozialversicherungsbeträge müssen in diesem Fall auch dann abgeführt werden, wenn das Honorar direkt an die Beratungsgesellschaft geleistet werde.



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

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

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




---

## UNIVERSITÄRE VERANSTALTUNGEN

---

### Wintersemester 2010/2011

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

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

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

Forschungsfreisemester

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Examenskurs „Arbeitsrecht“
- Seminar „Crossing Borders: HRM trifft Arbeitsrecht“

DR. SEBASTIAN KOLBE

- Seminar „Mitgliederrecht in privatrechtlichen Vereinigungen“

---

### Sommersemester 2011

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung „Individualarbeitsrecht“
- Vorlesung „Sozialrecht im Unternehmen“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene
- Vorlesung „Internationales Zivilverfahrensrecht“

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Recht der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung“
- Seminar „Arbeitsrecht im Konzern“

MORITZ VON DER EHE/BENJAMIN SCHMITTLEIN

- Tutorium „Recht der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung“

---

**Wintersemester 2011/2012**

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Wiederholungskurs Arbeitsrecht zur Examensvorbereitung
- Seminar zum sozialversicherungsrechtlichen Beitragsrecht

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Seminar zum Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Koalitions- Tarif- und Arbeitskampfrecht“
- Seminar „Crossing Borders: HRM trifft Arbeitsrecht“

DR. CHRISTIAN PICKER

- Vorlesung „Arbeitsgerichtliches Verfahren“

---

## HABILITATIONEN

Seit Oktober 2008 habilitiert sich am ZAAR Dr. Sebastian Kolbe zum Thema „Mitbestimmung und Demokratieprinzip“, seit Anfang 2011 Dr. Christian Picker.

Abgeschlossene Habilitationen:

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

---

## PROMOTIONEN

2011 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Anja Zelfel, Der Internationale Arbeitskampf nach Art. 9 Rom II-Verordnung
- Frederike Cathérine Gärtner, Die gesetzliche Regulierung von Bahnstreiks in Frankreich
- Nelly Vascello, Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union und Arbeitsrecht – Italien und Deutschland in vergleichender Perspektive

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Marcus Leinenweber, Landesschlichtungsgesetze?
- Anna Schultz, Entgeltdiskriminierung in Frauenberufen?
- Michael Kobler, Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung
- Florian Ziegler, Arbeitsrecht und UWG
- Simon Ramstetter, Mindestlöhne vor Gericht
- Melanie Amann, Die Belegschaftsabstimmung
- Onur Sertkol, Deutsch-türkische Integration am Arbeitsplatz



Seit der Besetzung der Dritten Abteilung zum 2009 ist der Aufbau des ZAAR abgeschlossen. Auch 2011 werden wir mit drei Tagungen aktuellen Fragen des Arbeitsrechts und des Arbeitslebens nachgehen und daneben die Vortragsreihe in München fortsetzen. Um möglichst aktuell agieren zu können, wird die Themenplanung zeitnah vorgenommen.

Die Forschungsarbeit von Abteilung I konzentriert sich weiter auf das Tarifvertragsrecht, weil Tarifverträge und schuldrechtliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften verstärkt Unternehmenspolitik und -organisation nebst Marktverhalten regulieren. In der Unternehmensmitbestimmung ist ein neuer Drang zur vorbeugenden Flucht aus der paritätischen Mitbestimmung festzustellen – in wachsenden Unternehmen, die auf die 2000er-Schwelle zugehen. Für die Forschung ist das von Interesse, weil die Praxis sich ihren Weg bahnt und weil die unterschiedlichen Wege unterschiedliche Risikopotentiale enthalten, die bislang kaum aufgearbeitet sind. Zudem ist zu fragen, wie die europarechtswidrige deutschümelnde Unternehmensmitbestimmung vor den EuGH gebracht werden kann. Auch Abteilung I geht der von der CGZP-Entscheidung aufgeworfenen Frage nach, wie die Rechtsunsicherheit von (insbesondere tariflichen) Entgeltgrundlagen – mit Blick gerade auf das AGG und denkbaren Anpassungen nach oben – in den Rechtsfolgen beherrscht werden kann. Probleme löst insofern das sozialversicherungsrechtliche Entstehungsprinzip und die hieran anknüpfende Strafbarkeit nach § 266a StGB aus.

Die Forschungsarbeit der Abteilung II ist auf drei Langzeitprojekte fokussiert, die in größere, ergebnistragende Publikationen in den Jahren 2012 bis 2014 einmünden sollen. Mit der Methode der Rechtsvergleichung werden die Grundstrukturen des Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgedeckt und die vorgefundenen Modelle einer kritischen Analyse unterzogen. Bei den fachgebietsübergreifenden Einzelstudien, die in der Abteilung II erarbeitet werden, stehen im Jahr 2011 die Türkei, 2012 die USA und 2013 Japan im Vordergrund. Auf dem Gebiet des Internationalen Privat- und Prozeßrechts werden zwei das jeweilige Fachgebiet abdeckende Monografien erarbeitet, wobei auch hier die klare Tendenz besteht, Langzeitprojekte gegenüber der Befassung mit den jeweils tagesaktuellen Themen zu priorisieren. Ferner obliegt der Abteilung II auch künftig die Schriftleitung der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht sowie die Herausgeberschaft bzw. Mitherausgeberschaft von zwei weiteren Fachzeitschriften (Rechtswissenschaft, Zeitschrift für Arbeitsrecht) und acht Schriftenreihen, was im weiteren Sinne ebenfalls dem Bereich Forschung zugerechnet werden kann.

Die Abteilung III ist in ihrer Forschungstätigkeit weiterhin auf die drei Bereiche des Sozialversicherungsrechts, des Arbeitsrechts und des Bürgerlichen Rechts ausgerichtet. In ihrer Vorgehensweise steht sie zwischen den Abteilungen I und II, da sie sowohl aktuelle Fragen der Praxis aufgreift als auch langfristige Projekte mit bewußt stärkerer theoretischer Gewichtung verfolgt. Nachdem im Jahr 2011 insbesondere die Leiharbeit im Fokus der Aufmerksamkeit stand, werden künftig Grundfragen der Sozialversicherung und das Insolvenzarbeitsrecht verfolgt werden. Zu letzterem wird weiter an einer umfassenden Kommentierung gearbeitet.