

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
(Kollektives) Arbeitsrecht in der Compliance-Praxis	
<u>Dr. David Barst</u> Pohlmann & Company, Frankfurt	5
<hr/>	
Complianceverantwortung und Koalitionsfreiheit	
<u>Professor Dr. Christian Fischer</u> Friedrich-Schiller-Universität Jena	7
<hr/>	
Betriebsratsbegünstigung als Complianceproblem des Arbeitgebers	
<u>Dr. Barbara Reinhard</u> Kliemt & Vollstädt, Frankfurt	9
<hr/>	
Der Betriebsrat als „Compliance-Agent“ oder „Compliance-Verhinderer“	
<u>Dr. Ulrich Sittard</u> Freshfields Bruckhaus Deringer Rechtsanwälte, Köln	11
<hr/>	
Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Social Judgement Rule“)	
<u>Dr. Clemens Latzel</u> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht	15
<hr/>	

Compliance im kollektiven Arbeitsrecht

Compliance ist als Thema in aller Munde, aber noch nicht in seiner ganzen Reichweite erfaßt. Compliance im Arbeitsrecht ist doppelgesichtig: Arbeitsrecht ist selbst Schutzgegenstand, Compliance muß auf Arbeitsrechtstreue insbesondere des Arbeitgebers achten – etwa auf Tarifeinhaltung oder auch Achtung der Betriebsratsrechte. Auf der anderen Seite werden Compliance-Maßnahmen des Arbeitgebers durch das Arbeitsrecht beschränkt. Die Aufklärung von Straftaten im Betrieb muß Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und Mitbestimmungsrechte achten; Prävention und Repression sind nur im Rahmen des Rechts möglich. Compliance darf Rechtstreue nicht mit Rechtsverstößen herbeiführen.

Wenig diskutiert ist die Einstrahlung des Compliance-Denkens in das kollektive Arbeitsrecht und seine Akteure. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften achten darauf, ihre berufsverbandlichen Steuerprivilegien nicht zu verletzen (weil das teuer käme). Nicht immer wird gesehen, daß innovative kollektive Steuerungen des Unternehmerverhaltens in ein verbotenes Kartell umschlagen können. Und noch gar nicht diskutiert ist Compliance bei der Rechtsberatung durch das Kollektiv. Darf die Gewerkschaft eine Klage auf eine schlechthin rechtswidrige Betriebsrats-Amtszulage unterstützen?

Weil Arbeitsrecht die Arbeitnehmer schützt, wirkt effektive Arbeitsrechts-Compliance überwiegend zugunsten der Arbeitnehmer. Doch sind auch Betriebsräten und Gewerkschaften Grenzen gesetzt – wer setzt hier Rechtstreue um? Als Organisationsrecht bezieht Compliance womöglich den Betriebsrat mit ein – doch soll er betriebliche Arbeitspolizei sein?

Diesen Fragen geht unsere 5. ZAAR-Tagung am 22. November 2013 nach. Die Tagung findet in Wiesbaden im neuen HessenChemie Campus statt. HessenChemie stellt uns dankenswerterweise Räume zur Verfügung; die Tagung verantwortet allein das ZAAR.

Richard Giesen
Abbo Junker
Volker Rieble

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.10 Uhr	(Kollektives) Arbeitsrecht in der Compliance-Praxis <i>Dr. David Barst</i> Pohlmann & Company, Frankfurt
	Diskussion
11.10 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
11.30 Uhr	Complianceverantwortung und Koalitionsfreiheit <i>Professor Dr. Christian Fischer</i> Friedrich-Schiller-Universität Jena
	Diskussion
12.30 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.20 Uhr	Betriebsratsbegünstigung als Complianceproblem des Arbeitgebers <i>Dr. Barbara Reinhard</i> Kliemt & Vollstädt, Frankfurt
	Diskussion
14.20 Uhr	Der Betriebsrat als „Compliance-Agent“ oder „Compliance-Verhinderer“ <i>Dr. Ulrich Sittard</i> Freshfields Bruckhaus Deringer Rechtsanwälte, Köln
	Diskussion
15.20 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.40 Uhr	Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Social Judgement Rule“) <i>Dr. Clemens Latzel</i> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
	Diskussion
16.40 Uhr	Verabschiedung

Dr. David Barst

Pohlmann & Company, Frankfurt

(Kollektives) Arbeitsrecht in der Compliance-Praxis

Thesen

1. Arbeitsrechtliche Compliance wird von den gängigen Compliance Management Systemen in deutschen und schweizerischen Unternehmen inhaltlich nicht abgedeckt.
2. Weder im Rahmen einer Matrix- noch bei einer autonomen Compliance-Organisation ist die arbeitsrechtliche Compliance im Sinne eines systematischen Prevent-Detect-Respond Ansatzes an eine Fachfunktion im Unternehmen delegiert.
3. Die der Legalitäts- und Legalitätskontrollpflicht unterworfenen Geschäftsleitungen der Unternehmen setzen bei individual-arbeitsrechtlichen Verstößen auf eine Einigung mit den betroffenen Arbeitnehmern. Bei kollektiv-arbeitsrechtlichen Verstößen wird eine effektive Überwachungs- und Durchsetzungsfunktion des Betriebsrats unterstellt.
4. Die Vielzahl an (medienwirksamen) Skandalen und Verfehlungen in den vergangenen Jahren lässt Zweifel an der fachlichen und strukturellen Eignung des Betriebsrats für die Sicherstellung kollektiv-arbeitsrechtlicher Compliance aufkommen.
5. Einflussnahme auf oder Bevorteilung der Betriebsratsmitglieder wird zivilrechtlich zumeist als aus Gesellschaftssicht "nützlicher" Pflichtenverstoß qualifiziert und ist strafrechtlich oft nur durch den mit erheblichen Unsicherheiten subsumierbaren Tatbestand der Untreue sanktionierbar.
6. Kollektiv-arbeitsrechtliche Non-Compliance hat nicht nur Auswirkungen innerhalb des Unternehmens, sondern kann insbesondere im (Sanierungs-) Tarifbereich das für den Wettbewerb geltende *level playing field* empfindlich stören.

7. Die Mitwirkungsrechte des deutschen Betriebsrats behindern in der Praxis die effektive Implementierung international geforderter und als *best practice* anerkannter Compliance-Prozesse. Dies beruht zumeist auf kategorischer Ablehnung oder Verknüpfung der erforderlichen Zustimmung mit sachfremden Zugeständnissen auf Arbeitgeberseite.

8. Es ist derzeit kein staatliches Interesse zur Durchsetzung kollektiv-arbeitsrechtlicher Compliance erkennbar. Das Kontrolldefizit könnte man allenfalls durch drittschützende Wirkung der relevanten Normen zugunsten der Arbeitnehmer oder Wettbewerber beseitigen.

Professor Dr. Christian Fischer
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Complianceverantwortung und Koalitionsfreiheit

Gliederung

I. Ausgangslage

1. Das arbeitsrechtliche Schrifttum
2. Facetten von „Compliance“
3. Die arbeitsrechtliche Normenpyramide
4. Vorverständnisse

II. Rechtstheoretische Anmerkungen

1. Recht und „soft law“
2. Rechtsgeltung und „Rechtstreue“

III. Mögliche Grundlagen einer allgemeinen „Compliancepflicht“ der arbeitsrechtlichen Koalitionen

1. Gesetz
2. Gesetzes- oder Rechtsanalogie
3. Verkehrssicherungspflicht bzw. Organisationsverantwortung
4. Der Verlust von Privilegien
5. Tarifvertrag

IV. Weitere Aspekte des Themas

1. Spezielle „Compliancepflichten“
2. „Arbeitskampfcompliance“
3. *Tarifliche Compliancevorgaben und Kartellrecht*
4. *Compliance und gewerkschaftliche Rechtsberatung*

V. Schlussfolgerungen



Dr. Barbara Reinhard

Kliemt & Vollstädt, Frankfurt

Betriebsratsbegünstigung als Complianceproblem des Arbeitgebers

Gliederung

I. Die Gemengelage

1. Gesetzliche Grundstruktur
2. Unbestimmte Rechtsbegriffe und Ermessen
3. Praxis und Lebenswirklichkeit

II. Klare gesetzliche Regelung

1. Unentgeltliches Ehrenamt
2. Begünstigungsverbot
3. Entgeltausfallprinzip
4. Lohnentwicklung

5. Das Problem der „anderen“ Seite

1. Umfassender Compliance-Ansatz
2. Verstoß gegen konkrete Vorschriften

3. Fazit



Dr. Ulrich Sittard

Freshfields Bruckhaus Deringer Rechtsanwälte, Köln

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

Gliederung und Thesen

I. § 80 BetrVG als „Ermächtigungsgrundlage“ für den Betriebsrat als „Arbeitspolizei“?

- Auf der „Tatbestandsseite“ scheint der Betriebsrat über § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fast unbeschränkte Kontrollrechte zu haben. Hierbei wird aber häufig das Kriterium des „Aufgabenbezugs“ übersehen, das jedenfalls im Rahmen des Unterrichtsanspruchs nach § 80 Abs. 2 BetrVG relevant wird.
- Auf der „Rechtsfolgende“ ist die „Ermächtigungsgrundlage“ des § 80 Abs. 1, 2 BetrVG schwach ausgestaltet und bietet dem Betriebsrat keine eigenständigen Eingriffskompetenzen.

II. Die Rolle des Betriebsrats im Rahmen von Internal Investigations

- Diverse zumindest diskutablere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats machen eine sog. Internal Investigation ohne Beteiligung des Betriebsrats häufig unmöglich.
- Besondere Bedeutung kommt hier dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu, das z.B. bei einem E-Mail-Screening regelmäßig einschlägig ist. Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und § 94 BetrVG bestehen hingegen – entgegen der Auffassung vieler Betriebsräte – nicht in jedem Fall.
- Allerdings können dem Betriebsrat aufgrund seiner „Überwachungsfunktion“ nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG Kontrollrechte zustehen. Diese ergeben sich insbesondere aus § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG i.V.m. dem BDSG.
- Um im Fall einer notwendigen unternehmensinternen Ermittlungsmaßnahme nicht auf „Gedeih und Verderb“ den Betriebsratsgremien ausgeliefert zu sein, empfiehlt sich der präventive Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz, die gewisse Ermittlungsmaßnahmen ohne neuerliches Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zulassen.

- Letztlich muss es Ziel des Arbeitgebers sein, den Betriebsrat bei einer Internal Investigation zum Compliance-Agenten zu machen. Eine frühzeitige Beteiligung ist deshalb regelmäßig sinnvoll.

III. Der Betriebsrat als „Arbeitspolizei“ am Beispiel der Leiharbeit

- Im Bereich der Leiharbeit nehmen Betriebsräte in der Praxis immer häufiger eine regulierende Rolle ein und schränken die Arbeitnehmerüberlassung insbesondere durch Ausübung ihres Zustimmungsverweigerungsrechts nach § 99 BetrVG ein.
- Ein Zustimmungsverweigerungsrecht wegen Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Verstößen steht dem Betriebsrat – auch nach Auffassung des BAG – nicht zu.
- Hinsichtlich der Frage der Problematik nur „vorübergehender“ Arbeitnehmerüberlassung hat das BAG jüngst ebenfalls ein Zustimmungsverweigerungsrecht angenommen. Diese Rechtsprechung ist kritisch zu sehen, für die Praxis aber zunächst maßgeblich.
- Konsequenterweise müsste diese Rechtsprechung indes jedenfalls dann aufgegeben werden, wenn die Rechtsfolge einer „Dauerüberlassung“ ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher ist.
- Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist im Ergebnis festzuhalten, dass die Betriebsräte über § 99 BetrVG durch die aktuelle BAG-Rechtsprechung immer stärker in den „Kampf gegen die Spaltung der Belegschaft“ durch Leiharbeit eingebunden werden und damit nicht nur „arbeitspolizeiliche“, sondern eher rechtspolitische Gestaltungsaufgaben wahrnehmen.

IV. Der Betriebsrat als „Tarifpolizei“ am Beispiel der Tarifpluralität

- Die Rechte des Betriebsrats als „Tarifpolizei“ werden durch § 77 Abs. 3 BetrVG und insbesondere die Tarifsperre des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG erheblich eingeschränkt.
- So kommt dem Betriebsrat im tarifpluralen Betrieb z.B. bei der Wahl des im Betrieb maßgeblichen Tarifvertrags kein Mitbestimmungsrecht zu. Ein solches lässt sich weder über § 87 Abs. 1 Nr. 10 noch über § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG konstruieren.

- In tariffreien Betrieben führt die aktuelle Rechtsprechung des BAG zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hingegen zu Einschränkungen bei der Ablösung alter tariflicher Vergütungsschemata.
- Jedenfalls in tariflosen Betrieben kommen dem Betriebsrat daher in der nachtarifvertraglichen Phase weitgehende Gestaltungsoptionen zu, die über rein „arbeitspolizeiliche“ Aufgaben an sich hinausgehen.



Dr. Clemens Latzel

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Soziale Rechtfertigung der Duldung von Rechtsverstößen („Social Judgement Rule“)

Gliederung und Thesen

I. Rechtsuntreue im Kollektivarbeitsrecht

1. Rechtsuntreue Betriebsräte
2. Rechtsuntreue im Umgang mit Betriebsräten
3. Recht praktisch gedacht
 - Es gilt, die Compliance-Pflicht zur Verfolgung von Rechtsverstößen im Unternehmen mit den praktischen Bedürfnissen des kollektiven Arbeitsrechts in Einklang zu bringen.

II. Compliance-Pflicht zur Verfolgung von Rechtsverstößen

1. Pflicht zur Compliance
2. Compliance-Pflicht zum Einschreiten gegen Non-Compliance
 - a) Pflicht zur Aufklärung von Verstößen
 - b) Pflicht zum Abstellen von Verstößen
 - c) Pflicht zur Sanktionierung von Verstößen
 - Der Vorstand muss erkannte Rechtsverstöße auch sanktionieren. Nur die Art und Weise der Sanktionierung soll im Ermessen der Unternehmensleitung liegen und richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere der Schwere des Rechtsverstoßes, der individuellen Vorwerfbarkeit etc. Bei der Verfolgungsabwägung werden gemeinhin nur individualarbeitsrechtliche Kriterien berücksichtigt.
3. Zwischenergebnis

III. Legitime Duldung von Rechtsverstößen

1. Schutz des Rechtsfriedens in Dauerrechtsbeziehungen
 - Wo Menschen alltäglich eng zusammenarbeiten, ist strenge Rechtstreue kaum durchzuhalten. Das ist ein allgemeiner Grundsatz unserer Rechtsordnung.
2. Betriebsverfassungsrechtlicher Schutz des Betriebsfriedens
 - a) Schutz nach innen
 - § 23 BetrVG soll nur ein »Mindestmaß« gesetzmäßiger Amtsausübung des Betriebsrats bzw. Verhaltens des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sicherstellen (BAG).
 - Der Betriebsfrieden ist schützenswertes Rechtsgut (§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) und soll nicht schon durch kleinere Verfehlungen erschüttert werden.
 - b) Schutz nach außen
 - Wahrung des Betriebsfriedens ist den Betriebspartnern selbst in die Hand gegeben.
3. Gesellschaftsrechtlicher Schutz des Betriebsfriedens
 - a) Legalitätspflicht
 - aa) Externe und interne Pflichtenbindung
 - Illegales Verhalten kann auch im Innenverhältnis gegenüber der Gesellschaft nicht damit gerechtfertigt werden, dass es in deren Interesse läge; die Bindung an gesetzliche Vorschriften hat stets Vorrang.
 - bb) ARAG/Garmenbeck-Doktrin
 - Nach der ARAG/Garmenbeck-Entscheidung (BGH, 1997) muss der *Aufsichtsrat* prinzipiell alle Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen ihren Vorstand geltend machen und durchsetzen, wenn er ein gesellschaftsschädigendes Vorstandsverhalten festgestellt hat, das Prozessrisiko überschaubar und die Forderung beim Vorstand auch durchsetzbar ist. Der Aufsichtsrat genießt keine »Entscheidungsprärogative«.
 - Ausnahmsweise kann der Aufsichtsrat wegen »gewichtiger« Interessen der Gesellschaft einen Rechtsverstoß des Vorstands dulden und den Schaden ersatzlos hinnehmen. Beispielhaft nennt der BGH negative Auswirkungen auf das Ansehen der Gesellschaft oder die Beeinträchtigung des Betriebsklimas.
 - cc) Strenge Verfolgungspflicht nur als Aufsichtspflicht
 - Den *Vorstand* treffen – jedenfalls gegenüber Dritten – keine Aufsichts- und Vertretungspflichten wie den Aufsichtsrat.

dd) Legal Judgement Rule

- Rechtstreue kann daher nur verlangt werden, soweit die Rechtslage klar ist. Bei unsicherer Rechtslage verschafft die Legal Judgement Rule der Unternehmensleitung wenigstens im Innenverhältnis Rechtssicherheit verschaffen. Es kann deshalb dazu kommen, dass der Vorstand *nach außen* pflichtwidrig, aber *nach innen* pflichtgemäß handelt.

ee) Zwischenergebnis

- Lediglich der Aufsichtsrat darf nicht Rechtsverstöße des Vorstands dulden und *muss* ihn für Fehlverhalten in Haftung nehmen. Doch einerseits kann er davon mit Rücksicht auf den Betriebsfrieden absehen und andererseits setzt die Verfolgungspflicht des Aufsichtsrats einen Pflichtenverstoß des Vorstands voraus. Duldete der *Vorstand* aber Rechtsverstöße Dritter (etwa von Arbeitnehmern und Betriebsräten), verletzt er nicht automatisch seine Pflichten.

b) Pflicht zur Wahrung des Gesellschaftsvermögens

- Die Unternehmensleitung muss unternehmerische Entscheidungen am Unternehmenswohl ausrichten, aber deshalb nicht rigoros Ansprüche der Gesellschaft gegen Dritte (wie Arbeitnehmer und ihre Vertreter) durchsetzen.

aa) Business Judgement Rule

- Ein Vorstandsmitglied verletzt nicht die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsleiters, wenn es bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln (§ 93 Abs. 1 Satz 2 AktG). Der Vorstand muss weder die wirtschaftlich sicherste Möglichkeit, noch die gewinnträchtigste Maßnahme ergreifen.
- Die Business Judgement Rule beugt Rückschaufehlern vor und verteidigt die unternehmerische Entscheidungsfreiheit gegen nachträgliche Besserwisser.

bb) Schranken der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit

- Die Business Judgement Rule überwindet nicht das Legalitätsprinzip.
- Auch im Rahmen seines Entscheidungsspielraums darf der Vorstand nicht unverhältnismäßig große Risiken eingehen («markante Fehlentscheidungen«).
- Unternehmerische Entscheidungsfreiheit endet dort, wo das Verhalten der Geschäftsführung auch nach allen mittel- und langfristigen Strategieerwägungen nicht mehr als sorgsamer Umgang mit dem Gesellschaftsvermögen betrachtet werden kann, sondern nur noch als dessen *Verschwendung* (Mannesmann-Doktrin – BGH, 2005: Zahlung »kompensationsloser Anerkennungsprämien« als »treupflichtwidrige Verschwendung des anvertrauten Gesellschaftsvermögens«).

- Deswegen muss der Vorstand aber nicht gegen jeden Rechtsverstoß im Unternehmen sofort einschreiten, wenn der kleinste wirtschaftliche Schaden droht. Der Verschwendungs- und damit der Untreue-Vorwurf steht solange nicht im Raum, wie die Gesellschaft wenigstens »irgendwelche Vorteile« aus der Duldung des Rechtsverstoßes zieht – und sei es Betriebsfrieden.

cc) Ableitungen

- Die Angst, mit der *Duldung* von Rechtsverstößen Untreue zu begehen, ist in den meisten Fällen unbegründet. Materielle wie immaterielle Amortisationserwartungen der Geschäftsleitung stehen unter dem Schutz der Business Judgement Rule, die insofern zur »Social Judgement Rule« wird, als Betriebsfrieden und Sozialpartnerschaft von der Unternehmensleitung höher gewichtet werden dürfen als ein kurzfristiger Vermögenszuwachs. Die Grenze zur Verschwendung ist erreicht, wenn der mit einem Rechtsverzicht verbundene Vermögensnachteil »kompensationslos« ist.

4. Zwischenergebnis

IV. Die Social Judgement Rule im Compliance-System

1. Social Judgement Rule als Grenze der Compliance-Pflicht zur Verfolgung von Rechtsverstößen

2. Zwei-Klassen-Compliance

3. Erosion des Rechtsstaates?

- Die Social Judgement Rule rechtfertigt nicht Rechtsverstöße an sich, sondern nimmt der Unternehmensleitung nur die Pflicht, gegen Rechtsverstöße im Unternehmen rigoros vorzugehen, soweit das Unterlassen nicht seinerseits gegen Gesetze verstößt oder damit Unternehmensvermögen kompensationslos verschwendet wird.
- Die Social Judgement Rule kann nicht Straftaten, Ordnungswidrigkeiten oder die Verletzung von Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft rechtfertigen.

4. Missbrauchspotential

5. Internationale Akzeptanz einer Social Judgement Rule

- Die SEC hat schon einmal gegenüber unserer Kollektivarbeitsrechtsordnung Rücksicht bewiesen und bei der Unabhängigkeit der Mitglieder des Prüfungsausschusses eine Ausnahme für Arbeitnehmervertreter eingeführt. Die internationale Akzeptanz der Social Judgement Rule als weiterer Schritt der weltweiten Konvergenz der Rechtssysteme ist daher nicht ausgeschlossen.

V. Fazit

- Compliance muss auf die Spezifika rechtlicher Teilbereiche Rücksicht nehmen. Das heißt für das kollektive Arbeitsrecht: »Compliance, ja aber« mit Rücksicht auf Betriebsfrieden und gedeihliche Sozialpartnerschaft.

ZAAR Schriftenreihe

Herausgegeben von Volker Rieble, Abbo Junker und Richard Giesen

- Band 34 Stephan Serr, Privative Tariftreue
- Band 33 Funktionswandel der Sozialversicherung – von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur (10. ZAAR-Kongreß)
- Band 32 Stephan Vielmeier, Tarifizensur
- Band 31 Arbeiten im Alter [von 55 bis 75] (4. ZAAR-Tagung)
- Band 30 Volker Rieble, Clemens Latzel, Wirtschaftsförderung nach sozialen Kriterien
- Band 29 Know-how-Schutz im Arbeitsrecht (9. ZAAR-Kongreß)
- Band 28 Onur Sertkol, Deutsch-Türkische Integration am Arbeitsplatz
- Band 27 Ausweitung der Tarifmacht – Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten (8. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 26 Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit (3. ZAAR-Tagung)
- Band 25 Richard Giesen, Arbeits- und beitragsrechtliche Folgen der CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts
- Band 24 Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgeltsysteme (8. ZAAR-Kongreß)
- Band 23 Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung (7. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 22 Clemens Latzel, Gleichheit in der Unternehmensmitbestimmung
- Band 21 Volker Rieble, Verfassungsfragen der Tarifeinheit
- Band 20 Arbeitsrecht im Konzern (2. ZAAR-Tagung)
- Band 19 Christian A. Velten, Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat – Eine verfassungsrechtliche, gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Analyse
- Band 18 Neues Arbeitskampfrecht? (7. ZAAR-Kongreß)
- Band 17 Bernd Wiebauer, Kollektiv- oder individualrechtliche Sicherung der Mitbestimmung
- Band 16 Kartellrecht und Arbeitsmarkt (6. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 15 Zukunft der Zeitarbeit (6. ZAAR-Kongreß)
- Band 14 Jan H. Lessner-Sturm, Gewerkschaften als Arbeitgeber
- Band 13 Arbeitsstrafrecht im Umbruch (5. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 12 Vereinbarte Mitbestimmung in der SE (5. ZAAR-Kongreß)

- Band 11 Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht? (4. Ludwigburger Rechtsgespräch)
- Band 10 Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung (4. ZAAR-Kongreß)
- Band 9 Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts (3. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 8 Folgenabschätzung im Arbeitsrecht (Tagung am Bundesarbeitsgericht)
- Band 7 Till Brocker, Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance
- Band 6 Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa – Wie reagieren nationale Rechtsordnungen? (3. ZAAR-Kongreß)
- Band 5 Transparenz und Reform im Arbeitsrecht (2. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 4 Robert Lubitz, Sicherung und Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung
- Band 3 Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit (2. ZAAR-Kongreß)
- Band 2 Zukunft des Arbeitskampfes (1. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 1 Zukunft der Unternehmensmitbestimmung (1. ZAAR-Kongreß)