
ZAAR-Tätigkeitsbericht 2024

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Destouchesstraße 68
80796 München

Tel. 089 - 20 50 88 300

Fax 089 - 20 50 88 304

info@zaar.uni-muenchen.de

www.zaar.uni-muenchen.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Organisation	6
Personal	14
Forschung	20
Veranstaltungen	28
Lehre	52
Ausblick	54

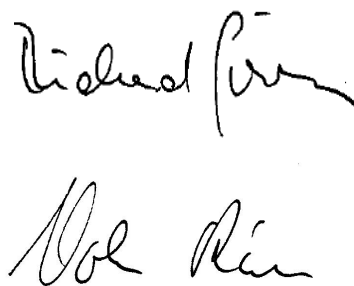
Das Jahr 2024 war für das ZAAR ein Jahr des Umbruchs.

Am 30. März schied Abbo Junker als einer von drei Direktoren altersbedingt aus. Aufgrund der langfristigen Zinsentwicklung auf dem Kapitalmarkt konnte seine Stelle nicht neu besetzt werden. Zu unserer Freude hat Abbo Junker nach seinem Ausscheiden die Leitung der am ZAAR neu eingerichteten Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht (FIA) übernommen. Dort widmet er sich weiter der Wissenschaft, was sich in Reichlichkeit dem hiesigen Tätigkeitsbericht entnehmen lässt. Insbesondere die redaktionelle Leitung der Zeitschrift für Europäisches Arbeitsrecht (EuZA) und die redaktionelle Begleitung der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) sind bei ihm unverändert in guten Händen. Die von Richard Giesen geleitete Abteilung III ist somit als „neue“ Abteilung II in der Zählung aufgerückt.

Selbstverständlich wurden auch im Jahr 2024 die Entwicklungen im Arbeitsrecht weiter aktiv in Forschung und Lehre begleitet, was im hiesigen Bericht dokumentiert ist.

Unser Dank gilt abermals den Mitarbeitern des ZAAR für ihren beeindruckenden Einsatz. Ebenso danken wir den Freunden und Förderern des ZAAR.

München, Januar 2025



Richard Giesen
Volker Rönigk

WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT

Individuelle Unabhängigkeit

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

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

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

Organisatorische Unabhängigkeit

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

Auf der anderen Seite steht das ZAAR als Forschungseinrichtung. Es wird von zwei Gremien geleitet: dem Forschungsdirektorium, das von ZAAR- und Universitätsprofessoren besetzt ist, und dem Direktorium aus den ZAAR-Professoren. Hier werden die übergreifenden Forschungsprojekte und die Veranstaltungen 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 gemeinnützige Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) wurde am 4. September 2003 im Zusammenwirken mit der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München errichtet. Gründungstifter sind der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V., der Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

Die Organe der Stiftung sind Vorstand, Stiftungsrat und Kuratorium. Die Kooperationsvereinbarung mit dem Freistaat Bayern und der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht ferner ein Forschungsdirektorium vor.

Stiftungsvorstand

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

Dem Vorstand gehören die Direktoren des ZAAR an:



Professor Dr. Richard Giesen
(Vorsitzender)



Professor Dr. Abbo Junker
(stv. Vorsitzender bis März)



Professor Dr. Volker Rieble
(stv. Vorsitzender seit April)



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 2024 an:



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



Dr. Klaus-Peter Stiller
(stv. Vorsitzender)
Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.

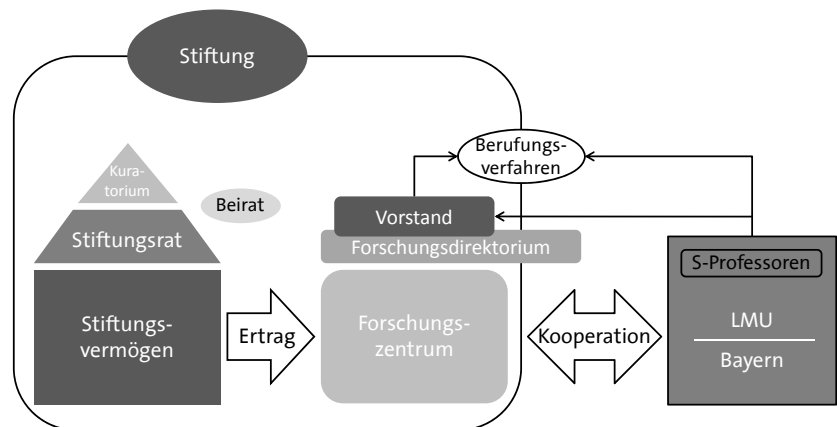


Peer-Michael Dick
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. bis 3/23
(bis März)



Oliver Barta
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. seit 4/23
(seit März)

Struktur StAR/ZAAR



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 2024 an:



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



Dr. Jochen Wallisch
(stv. Vorsitzender)



Angela Wörl
Mitglied des Vorstandes des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.
(bis Mai)



Gudrun Theurer
Wacker Chemie AG
(seit Mai)

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. Richard Giesen, Professor Dr. Abbo Junker und Professor Dr. Volker Rieble 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.

ZENTRUM FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (ZAAR)

Die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht hat es sich zur Aufgabe gemacht, Wissenschaft und Bildung auf dem Gebiet des Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts sowie des Sozialversicherungsrechts nachhaltig zu fördern. Zu diesem Zweck unterhält sie die wissenschaftliche Forschungseinrichtung „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ (ZAAR), der vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst der Status einer wissenschaftlichen Einrichtung an der Ludwig-Maximilians-Universität München verliehen wurde (sog. „An-Institut“).

Das ZAAR setzt sich seit März aus folgenden Abteilungen zusammen:

Abteilung

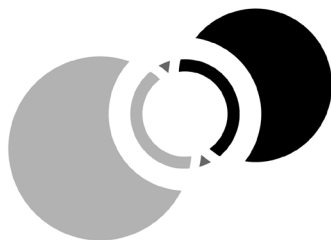
"Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung"

Die Abteilung 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

"Sozialversicherungsrecht"

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



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Am 30. März schied Professor Dr. Abbo Junker altersbedingt als Direktor des ZAAR aus. Seine Abteilung für „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich“ wird nicht weitergeführt.

Seit 1. April leitet Professor Dr. Abbo Junker die neu am ZAAR eingerichtete Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht (FIA).

bis März

Abteilung "Europäisches und Internationales Arbeitsrecht und Systemvergleich"

Das Lehr- und Forschungsprogramm der Abteilung gliederte sich in die drei Sparten: europäisches, internationales und vergleichendes (ausländisches) Arbeitsrecht. Diesen drei Sparten widmet sich auch die „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL)“, deren Schriftleitung in der Abteilung lag. Aufgabe war weiter der wissenschaftliche Austausch und die Kooperation mit ausländischen Universitäten und anderen Einrichtungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Ferner stammten aus der ehemaligen Abteilung II Publikationen zum Bürgerlichen Recht, zum deutschen, internationalen, ausländischen und vergleichenen Arbeitsrecht sowie zum Internationalen Privat- und Prozessrecht.

seit April

Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht (FIA)

Am 1. April 2024 hat die Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht (FIA) ihre Tätigkeit am ZAAR aufgenommen.

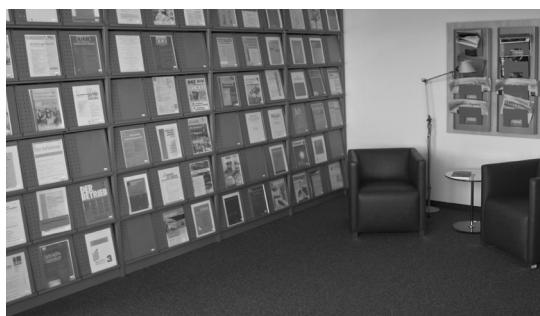
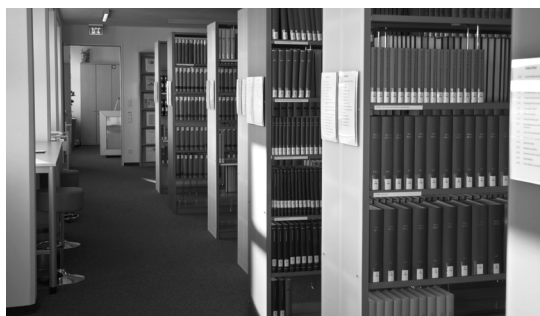
Innerhalb der Forschungsstelle widmet sich Professor Dr. Abbo Junker weiter der Pflege des Internationalen und Europäischen Arbeitsrechts unter Berücksichtigung des Ausländischen Arbeitsrechts und der Arbeitsrechtsvergleichung. Insbesondere die redaktionelle Leitung der „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL)“ kann in diesem Rahmen in gewohnter Qualität fortgesetzt werden.

BIBLIOTHEK

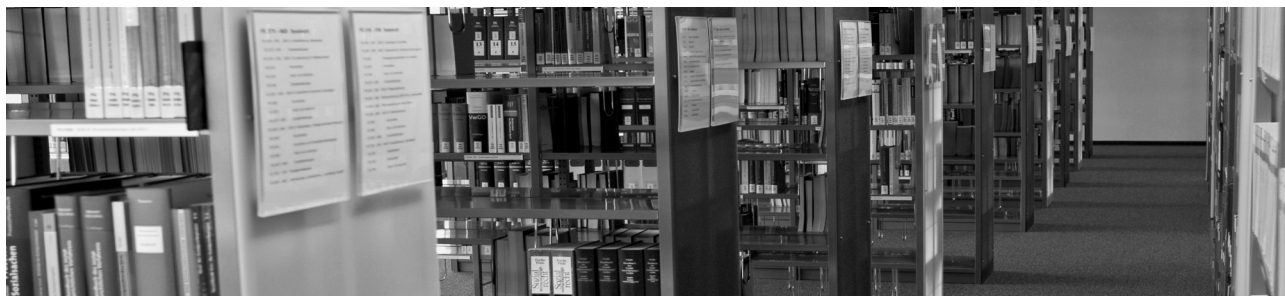
Die Bibliothek des ZAAR ist eine Präsenzbibliothek mit Medien zum Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrecht sowie Sozialversicherungsrecht. Die Werke sind in Freihand nach der Regensburger Systematik (RVK) aufgestellt.

Der Bestand wird jährlich um ca. 1.000 Bände erweitert und umfasst zum 31. Dezember 2024 27.091 Medien (davon 19.788 Monographien). Er ist im Online-Katalog der Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität (OPAC) verzeichnet und kann dort unter dem Standortsigel 0321 (Zweigstelle ZAAR) recherchiert werden. Eine Liste der Neuerwerbungen erscheint monatlich auf der ZAAR-Homepage. Die 153 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.

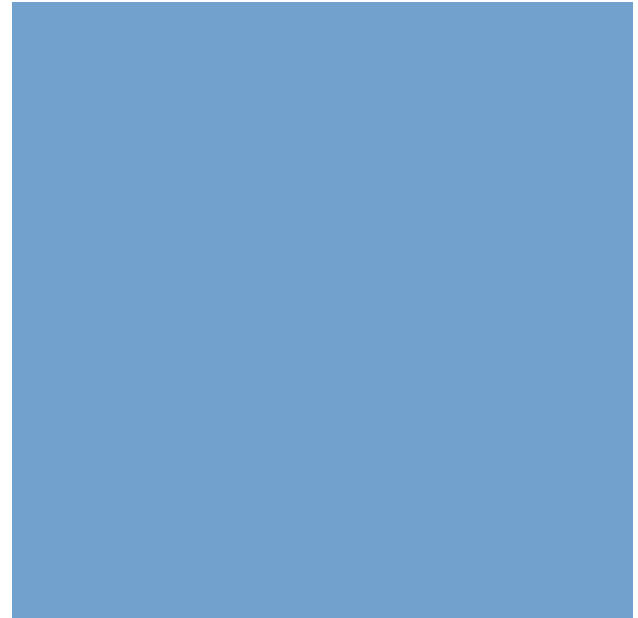


Öffnungszeiten der Bibliothek:
Montag bis Donnerstag: 9 – 18 Uhr
Freitags: 9 – 17 Uhr



INTERNET

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



www.zaar.uni-muenchen.de

ZAAR
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Google™ Suchmaschinen
www.zaar.de | Impressum | Kontakt | Sitemap

AKTUELLES
ZAAAR / StAR
ORGANISATION
FORSCHUNG
STUDIUM + PROMOTION
BIBLIOTHEK
VERLAG
VERANSTALTUNGEN

ZAAR – Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
Das ZAAR wird getragen von der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAAR). Diese wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst der Status einer wissenschaftlichen Einrichtung an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) verliehen (sog. „An-Institut“). [mehr](#)

Aktuelle Meldungen
17.05.2012 – Bibliothek
[25. in der ZAAR-Bibliothek](#)
18.04.2012 um 14:00 Uhr – Kommando Vortragreihe
[Petra Pöhl, Dr. Mittel: Die wissenschaftlichen Rückfälle der EU und der aktuellen deutschen Gesetzgebung](#)
Dr. Mark Zimmer und Katharina Humpfer (Götsch, Gump & Crutcher LLP) [mehr](#)
18.05.2012 um 14:00 Uhr – Kommando Vortragreihe
[Wirtschafts-Arbeitsrecht](#)
Dr. Burkard Göpfert (KlausurArbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB) [mehr](#)
09.06.2012 um 14:00 Uhr – Kommando Vortragreihe
[Das neue Mindestlohn](#)
Professor Dr. Christian Pöhl (Universität Konstanz) [mehr](#)
[Alle Meldungen](#)

KALENDER
May 2012
Mo Tu We Th Fr Sa Su
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
Detail
[Veranstaltung suchen](#)

RELEVANTE LINKS
• Publikation
• Bibliothek
• Lehrveranstaltungen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Direktoren



Professor Dr. Richard Giesen

Direktor seit 2009
seit 2013 geschäftsführend

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



Professor Dr. Volker Rieble

Direktor seit 2004
2004 bis 2013 geschäftsführend
seit 4/2024 stv. geschäftsführend

- Studium in Freiburg. Promotion 1989. Habilitation 1996.
- Von 1998 bis Anfang 2004 Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht der Universität Mannheim.
- Seit 2004 Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der LMU.
- Forschungsschwerpunkt ist das kollektive Arbeitsrecht (Tarifrecht, Arbeitskämpfrecht, Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung), die strategische Gestaltbarkeit von Arbeitsbeziehungen und die Veränderungen im Arbeitsrecht 4.0 mit Konzentration auf die Organisationsfragen.
- Zahlreiche Veröffentlichungen, darunter ein Standardkommentar zum Tarifvertragsgesetz (mit Löwisch) und Kommentierungen im Staudinger (Großkommentar zum BGB), Kolumnen in Zeitungen.
- Weitreichende Praxiserfahrung, von der Unternehmensberatung über Schlichtung von Tarif und Betriebsverfassungstreitigkeiten, Errichtung Europäischer Aktiengesellschaften bis hin zur Begutachtung von Rechtsfragen.
- Of Counsel in der Kanzlei Vielmeier



Professor Dr. Abbo Junker

Stv. geschäftsführender Direktor
2006 bis 3/2024

- Studium der Rechtswissenschaft und der Betriebswirtschaftslehre in Münster und Genf (Schweiz). Promotionsstipendiat in Genf und Washington, D.C. (USA). Promotion 1986. 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.
- Von September 2006 bis März 2024 Universitätsprofessor für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des ZAAR.
- Forschungsschwerpunkte sind Internationales Privat- und Prozeßrecht (Dissertation) unter besonderer Berücksichtigung des Internationalen Arbeitsrechts (Habilitation), Arbeitsrechtsvergleichung unter besonderer Berücksichtigung der Mitgliedstaaten der EU und der USA sowie Europäisches Arbeitsrecht.
- Mehr als 350 Veröffentlichungen, darunter Lehrbücher zum Internationalen Privat- und Prozessrecht und zur Vertragsgestaltung sowie zum Arbeitsrecht (1. Auflage 2001, 23. Auflage 2024), Mitarbeit am Münchener Kommentar zum BGB (8. Auflage 2021, Band 13).
- 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 Rat der Wissenschaftlichen Vereinigung für Internationales Verfahrensrecht; Mitglied: Zivilrechtslehrer-, Zivilprozessrechtslehrer- und Arbeitsrechtslehrervereinigung.



Wissenschaftliche Mitarbeiter

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

Abteilung I:

- Ref. iur. Katarina Jurisic
- Ass. iur. Tobias Meyer
- Ass. iur. Gregor Pingel (bis Februar)
- Ass. iur. Dirk Stephan (bis Februar)
- Ref. iur. Fabian Vetter
- Ref. iur. Lukas Wallenstein
- Ref. iur. Svenja Zintl



Abteilung II:

- Ref. iur. Leonie Boyn (bis März)
- Ref. iur. Wencke Salmen (bis März)



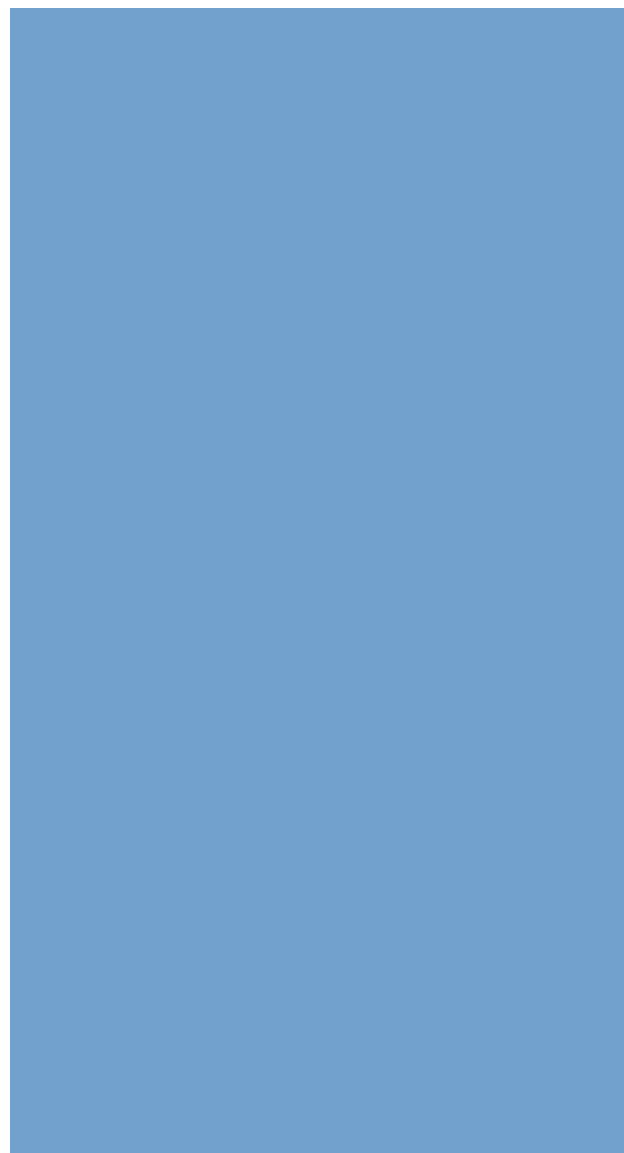
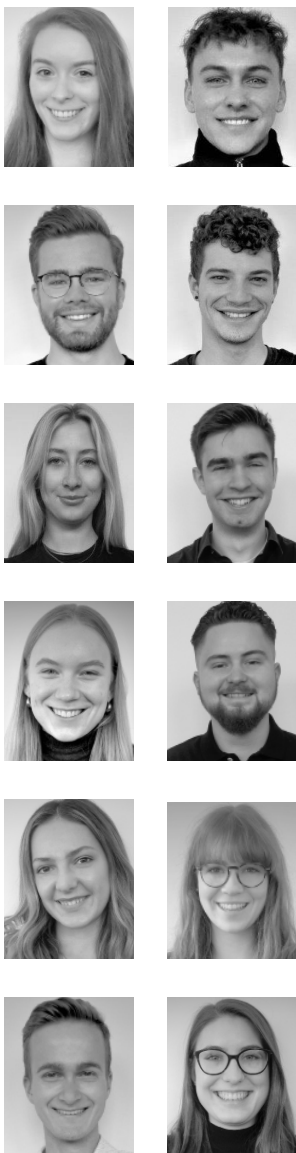
Abteilung III:

- Ref. iur. Lea Kubsch (ab März)
- Ass. iur. Felix Norbury (bis Oktober)
- Ref. iur. Konstantin Heblich (ab August)
- Ass. iur. Marie-Theres Roidl
- Ass. iur. Christiane Waschke



Studentische Hilfskräfte

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



NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Kaufmännische Geschäftsführung

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



EDV

Der EDV-Bereich wird von Herrn Arthur Rehak geleitet. Ihm steht Herr Bernardo da Silva zur Seite.



Bibliothek

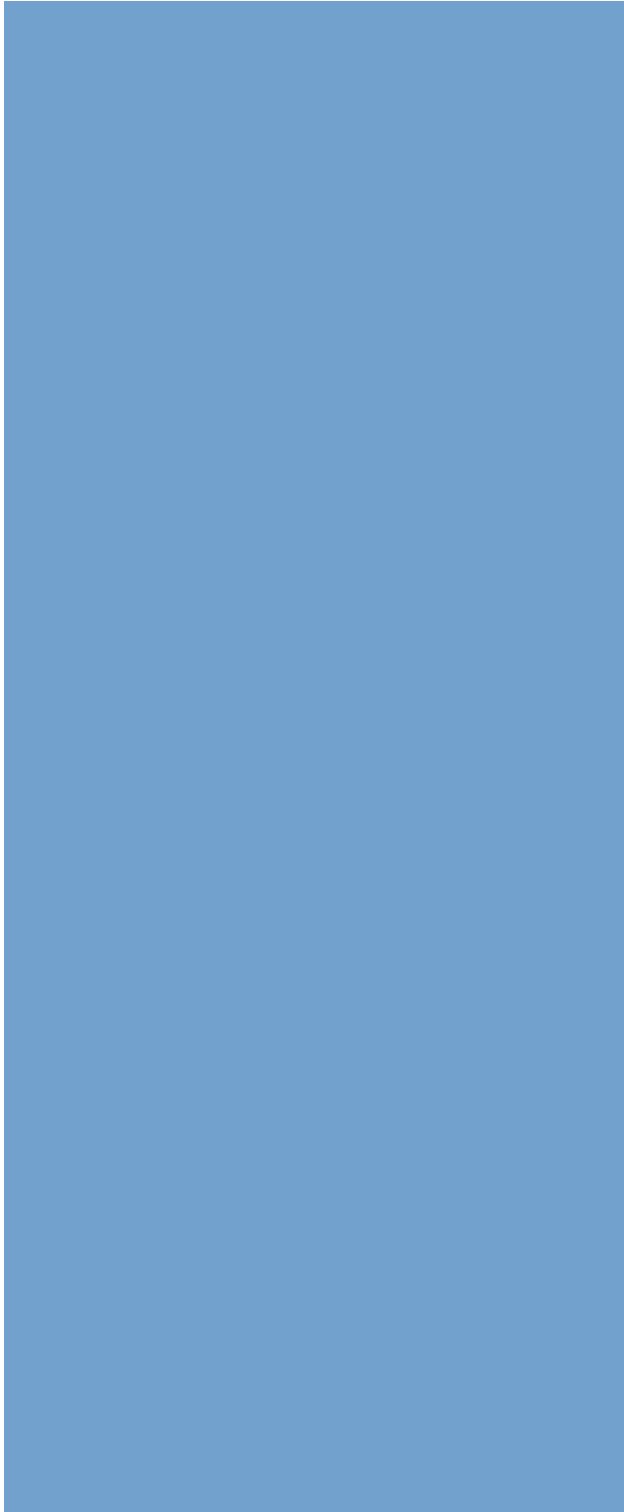
Die Leitung der Bibliothek hat Frau Dipl.-Bibliothekarin Romy Eiselt inne. Sie wird unterstützt von Frau Dipl.-Bibliothekarin Ulrike Gettins. Frau Andrea Bruckner, Frau Bernarda Lindner, Frau Regina Panizza, Frau Regina Thoma und Frau Barbara Weidemann kümmern sich im Wechsel um die Aufsicht und den Empfang.



Sekretariate

Das Sekretariat von Abteilung I und der kaufmännischen Geschäftsführung ist besetzt durch Frau Regina Neumair. Das Sekretariat der zweiten Abteilung/Forschungsstelle 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 des geschäftsführenden Direktors und der dritten Abteilung.





FORSCHUNGSPROJEKTE

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

Abteilung I

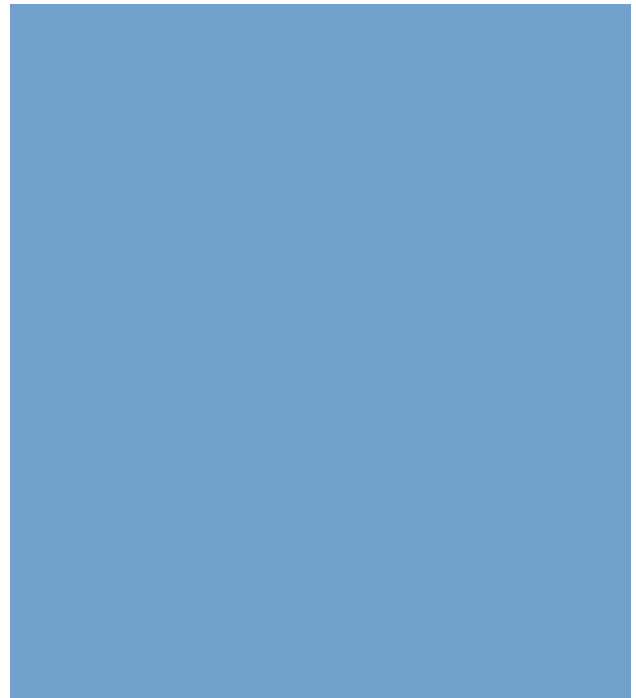
- Unternehmerverantwortung in der Wertschöpfungskette
- Digitalisierung, KI und Arbeitsrecht
- Gestaltbarkeit der Unternehmensmitbestimmung
- Tarifvertragsrecht, insbesondere Gemeinsame Einrichtungen
- Staatliche „Anreize“ für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Liebschaften im Arbeitsverhältnis
- Bayerische Schnellschlichtung

Abteilung II

- Europäische Grund- und Menschenrechte (GRCh, EMRK, ESC) und das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten
- Koalitionsfreiheit im Recht der EMRK und der Grundrechte-Charta
- Internationales Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung im Unternehmen
- Arbeitsrechtliche Streitbeilegung in rechtsvergleichender Sicht
- Kontextualisierung und Generalisierung von Gerichtsentscheidungen
- Grundlagen der Aufenthaltszuständigkeit
- Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung nach europäischem Recht
- Internationale Gerichtsstandsvereinbarungen

Abteilung III

- Arbeitskampfrecht:
Möglichkeiten der Schlichtung
- Betriebsverfassungsrecht:
Grundlagenfragen,
interne Ermittlungen und Betriebsverfassung,
Reformoptionen für die Betriebsverfassung
- Sozialversicherung:
Digitalisierung,
Organisationsrecht der Gesetzlichen
Unfallversicherung,
Grundfragen der sozialen Sicherung
im Ausbildungsverhältnis



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. Im ZAAR Verlag wird die von den Professoren Giesen, Junker und Rieble herausgegebenen ZAAR Schriftenreihe (ISSN 1863-0847) veröffentlicht.



Band 52:

"Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung"

13. ZAAR-Tagung

ISBN 978-3-939671-47-3

mit folgenden Beiträgen:

- Prof. Dr. Gregor Thüsing:
Rechtspolitische Fragen der Betriebsverfassung
im Licht des Regierungsprogramms
- Dr. Sebastian Denke:
Möglichkeiten zur Modifizierung der
Beteiligungsrechte nach dem BetrVG
- Marco Ferme:
Betriebsstrukturevereinbarungen nach § 3 BetrVG
- Tobias Vogt:
Betriebsteilverselbständigung
nach § 4 Abs. 1 BetrVG

Band 53:

"Neues zur verhandelten Unternehmensmitbestimmung"

18. ZAAR-Kongress

ISBN 978-3-939671-48-0

mit folgenden Beiträgen:

- Prof. Dr. Volker Rieble:
Die SAP-Rechtsprechung von BAG und EuGH
– Konsequenzen für die Gestaltungspraxis
- Dr. Hendric Stolzenberg:
Beteiligungsverfahren bei
grenzüberschreitenden Umwandlungen:
Umsetzung der UmwandlungsRL (EU)
2019/2121 durch MgVG und MgFSG
- Dr. Jascha Seitz:
Ausweitung der Missbrauchskontrolle?
- Dr. Anne-Kathrin Bertke:
Mitbestimmungs-Störfälle in der SE

Band 54:

Dirk Stephan, "Konzernrecht und ge- meinsame Einrichtungen"

Dissertation

ISBN 978-3-939671-49-7

Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL)

Die „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht“ (ISSN 1865-3030), die als wissenschaftliche Archivzeitschrift für europäisches, internationales und ausländisches Arbeitsrecht konzipiert ist, wurde von 2008 bis März 2024 in Abteilung II des ZAAR produziert. Seit April 2024 geschieht dies in der Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht am ZAAR. Sie erscheint im Verlag C.H. Beck.

Die EuZA 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 Richard Giesen, Abbo Junker und Volker Rieble die Professoren Martina Benecke (Augsburg), Martin Franzen (München) und Felix Hartmann (FU Berlin).

Aktuelle Informationen finden sich auf der EuZA-Homepage des C.H. Beck Verlags.



Monographien und Kommentierungen

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Kommentierung der § 1, §§ 3-13 TVG in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching Beck'scher Online-Kommentar (wird vierteljährlich aktualisiert) [mit Waas]
- Kommentierung des Gesetzes über die Europäischen Betriebsräte (EBRG), §§ 104-113 SGB VII und § 116 SGB X, in Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Auflage

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Auflage
- Internationales Zivilprozessrecht, 6. Auflage

Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Gegnerabhängige GDL, NZA, Heft 1/2024, 25-28
- Streiks ohne Rechtssicherheit, NJW Editorial, Heft 4/2024
- Bürokratische Überforderung im Arbeits- und Sozialrecht, NZA, Heft 2/2024, 81-88
- Wer ist abhängig beschäftigt, und wer entscheidet darüber?, Festschrift für Rainer Schlegel (2024), 441-456
- Nadelstichtaktik, NZA, Editorial, Heft 7/2024
- The Rule of Law and the German Welfare State, in: Global Law Review, 2024, 5-19
- Implementacja art. 12 KPON w Niemczech, in Maciej Domanski/Boguslaw Lackoronski, Modele Implementacji Art. 12 Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2023, 469-474
- Briefwahl bei Kurzarbeit – BAG lässt VW-Betriebsratswahlen nochmals prüfen, beck aktuell, 24.10.2024
- Prerogatywa wykonawcza w niemieckiej historii konstytucyjn (Die exekutive Prärogative in der deutschen Verfassungsgeschichte). Państwo i Prawo 2024, S. 94-111

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Patronatserklärungen im Internationalen Arbeitsvertrags- und Arbeitsprozessrecht, Gedächtnisschrift für Peter Mankowski, S. 355-370
- Robert Rebhahn und die Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht, Festschrift für Rudolf Mosler, S. 51-160
- Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts und Vertragsfreiheit bei Gehaltsverhandlungen, JZ 2023, 775-780
- „Parent in one country, parent in every country“ – Der Vorschlag einer europäischen Verordnung zur Elternschaft, JZ 2024, 131-138
- Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht bei Ansprüchen des Arbeitnehmers aus einer Patronatsvereinbarung mit der Konzernobergesellschaft, IPRax 2024, 196-200
- Grundfragen der Kündigung des fliegenden

Anmerkungen und Kommentare

Personals im internationalen Luftverkehr, EuZA 2024, 329-339

- Rückzahlung der Schulungskosten des fliegenden Personals im internationalen Luftverkehr, EuZA 2024, 454-465

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Tarifaufonomie unter Staatseinfluss, Kikan Rodohou, Nr.285 (2024), S.136-143 (auf Japanisch, übersetzt von Kenji TAKAHASHI)
- Tariffähigkeit der GDL, RdA 2024, 340-356
- Hybris und Unkenntnis, FAZ 27.6.2024, S. 6 [mit Lars Feld]
- Verfassungs- und Unionsrechtskonformität vom Direktanstellungsgeboten, ZfA 2024, 372-398 [mit Pingel und Vetter]

MITARBEITER

Konstantin Heblich/Felix Norbury

- Das Einfühlungsverhältnis, ZFA, Heft 4/2024, 508-533

Clemens Latzel/Lukas Wallenstein

- Anfängerhausarbeit Zivilrecht: "Neue Netiquette", JURA 2024, 510-525

Clemens Latzel

- Eigeninitiative statt Effektivität – privatrechtliche Verhaltenssteuerung unter Autonomievorbehalt, M. W. Müller (Hrsg.), Mittelbare Verhaltenssteuerung – Konzept, Wirkungen, Kritik, 2024, S. 63-82

Gregor Pingel/Fabian Vetter

- Verfassungs- und Unionsrechtskonformität vom Direktanstellungsgeboten, ZfA 2024, 372-398 [mit Rieble]

Fabian Vetter

- Das Oktoberfest aus Sicht des Kartellrechts: Bierpreise im kartellrechtlichen Teufelsrad?, NZKart 2024, 557-559 [mit Shazana Rohr]

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Keine Arbeitnehmereigenschaft von Lieferkurieren, EuZA 2024, 111
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Richter in Vollzeit oder Richter in Teilzeit? – Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns – Geschäftsherrenhaftung (vicarious liability) des Arbeitgebers – Belästigung bei Abgabe der Kündigungserklärung – Aufhebungsvertragliche Klageverzichtsklausel und spätere Diskriminierungsklage – Arbeitnehmerüberlassung: Fünf Jahre sind „vorübergehend“, EuZA 2024, 340-345
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Diskriminierungsklage und Betriebsübergang – Diskriminierungsfall „Die Farbe Lila“, EuZA 2024, 466-467

MITARBEITER

Johanna Elsen

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Diplomatische Immunität trotz Ausbeutung einer Hausangestellten, EuZA 2024, 112
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Zulassung einer verspätet erhobenen Kündigungsschutzklage, EuZA 2024, 238
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Suspendierung eines Krankenpflegers im öffentlichen Interesse, EuZA 2024, 346
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Fristversäumnis bleibt Fristversäumnis, EuZA 2024, 468

Lena Frey

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Alles eine Frage der Beweislast – Das Alter ist (nicht) nur eine Zahl, EuZA 2024, 113-114
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Pool of one: Ein Instrument zur Umgehung des Abfindungsanspruchs?, EuZA 2024, 347
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Kündigung während der Schwangerschaft, EuZA 2024, 469

Clara Hastedt

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Änderungsvertrag und Umstrukturierung – Präjudizwirkung strafgerichtlicher Feststellungen für Schadensersatz wegen eines Arbeitsunfalls, EuZA 2024, 118-119
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Erstattung des Arbeitslosengeldes bei unwirksamer Kündigung, EuZA 2024, 240
- Nationale Gerichte – Frankreich: Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit – Wortlaut der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Änderung der Arbeitsbedingungen durch Ausübung des Direktionsrechts – Vertragliche Schadensersatzansprüche bei Asbestexposition – Beweisverwertungsverbot bei rechtswidrigen Überwachungsmaßnahmen – Arbeit im Homeoffice als milderer Mittel gegenüber der Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit – Vertragsänderung bei Änderung des Vergütungsplans – Verdeckte Aufzeichnung eines Kündigungsvorgesprächs – Behördliche Kontrolle von Aufhebungsverträgen – Verjährung vertraglicher Ansprüche auf Zahlung einer Tantieme – Anonyme und anonymisierte Stellungnahmen als Beweismittel, EuZA 2024, 349-359
- Nationale Gerichte – Frankreich: Haftung des Arbeitgebers bei Ausspruch einer nichtigen Kündigung und wegen Mobbing – Ausstellungszeitpunkt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Verhältnis von Kündigungsschutzklage und Klage auf gerichtliche Vertragsaufhebung – Schadensersatz bei Überschreitung der täglichen Höchst-arbeitszeit – Arbeitsunfall im Homeoffice – Kündigungsschutz nach einer Beschwerde wegen Mobbing am Arbeitsplatz, EuZA 2024, 473-478

Maria-Luisa Koller

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Kündigung nach Scheidung vom Mehrheitsgesellschaft, EuZA 2024, 115
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Staatlicher Coronazuschuss und Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers, EuZA 2024, 239

- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Deliktische Haftung des Arbeitgebers für einen Praktikanten – Indirekte Diskriminierung von Arbeitnehmern eines Dienstleisters durch den Auftraggeber (outsourced workers), EuZA 2024, 470-471

Maria-Teresa Kratzer

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Disakriminierung durch zu geringe Abfindung? – Weiterbeschäftigung oder Abfindung – Qual der Wahl?, EuZA 2024, 116-117
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Arbeitszeit ist nicht gleich tatsächlich gearbeitete Zeit, EuZA 2024, 348
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Behinderungsgerechte Anpassung des Sozialauswahlgesprächs, EuZA 2024, 472

Wencke Salmen

- Arbeitsgerichtliche Beweisaufnahmen im Ausland – Erfahrungen aus Großbritannien, EuZA 2024, 22-28

Charlotte Schick

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Sind Wegezeiten von Außendienstmitarbeitern effektive Arbeitszeit?, EuZA 2024, 120
- Nationale Gerichte – Frankreich: Wirksamkeit eines befristeten Arbeitsvertrags mit gescannter Unterschrift, EuZA 2024, 360
- Nationale Gerichte – Frankreich: Einstweilige Verfügung zum Beweis einer behaupteten Entgelt-diskriminierung, EuZA 2024, 479

Varia

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Editorial: Im Fokus: Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts, EuZA 2024, 1-2
- Editorial: Franz Gamillscheg (1924-2018) zum 100. Geburtstag, EuZA 2024, 241-242
- Nachruf: Peter Winkler von Mohrenfels (21.8.1943 – 27.6.2024), EuZA 2024, 480
- Editorial: Demnächst 25 Jahre Klauselkontrolle von Arbeitsbedingungen, ZFA 2024, 449-450
- Editorial: Wirklich eine Zeitenwende beim Unterrichtungsschreiben nach § 613a BGB?, NZA 19/2024, S. III

Herausgeberschaften

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

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

PROFESSOR DR. 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; Mitglied der Schriftleitung seit 2017
- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/ European Journal of Labour Law (EJLL): Schriftleitung, seit 2008

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

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

KONGRESSE

Zwei große Veranstaltungen prägen 2024 wieder den Veranstaltungskalender des ZAAR.

Der Münchner ZAAR-Kongress im April wurde bereits zum 18. Mal veranstaltet. Die 13. ZAAR-Tagung fand im November in Radebeul bei Dresden statt.

Die Teilnehmer hatten jeweils Gelegenheit sich intensiv mit einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechtslebens beleuchteten die Generalthemen „Neues zur verhandelten Unternehmensmitbestimmung“ sowie „Arbeitskampf: Recht ohne Ordnung?“ von verschiedenen Seiten und boten dem Publikum im Anschluss ausreichend Möglichkeit zur Diskussion.

Fachanwälte für Arbeitsrecht hatten wieder die Möglichkeit, sich die Teilnahme gemäß § 15 FAO bescheinigen zu lassen.

Im Nachgang erscheint im ZAAR Verlag einen ausführlicher Tagungsbericht im Rahmen der ZAAR Schriftenreihe.



18. ZAAR-Kongress

Neues zur verhandelten Unternehmensmitbestimmung

München, 19. April 2024



Das Recht der verhandelten Unternehmensmitbestimmung, insbesondere in der Europäischen Aktiengesellschaft ist in Bewegung. In der SAP-Entscheidung hat der EuGH auf Vorlage des BAG Gewerkschaftssitze im Aufsichtsrat als im Fall der Umwandlung geschützten Besitzstand gewertet. Eine weitere Vorlage des BAG zur Nachholung des Verhandlungsverfahrens, sobald die arbeitnehmerlose SE eine (Konzern-)Belegschaft erhält, könnte zum Rohrkrepiierer werden. Für grenzüberschreitende Verschmelzungen und Spaltungen gibt es neues Recht insbesondere zur Missbrauchskontrolle. Diese wiederum ließe sich auch für die klassische SE verschärfen – sei es normativ, sei es richterrechtlich. Schließlich müssen sich Bestands-SE vermehrt mit Störfällen in ihren Beteiligungsvereinbarungen befassen – ohne dass Richtlinie und SEBG hierfür ein Kollektivvertragssystem vorhalten. Das betrifft vor allem die Zusammenführung von Unternehmen mit unterschiedlichen Beteiligungsvereinbarungen, aber auch das Herauswandern aus dem Geltungsbereich einer bestehenden Vereinbarung.

Professor Dr. Abbo Junker eröffnete den Kongress mit einem Überblick über die Schwächen und den Reformstau in der Unternehmensmitbestimmung. Er referierte kurz einige Gedanken zu Gestaltungsstrategien in der Praxis und bezog sich u.a. auf die Holding respektive eine SE oder eine Sitzverlegung. Damit leite er über zum Vortrag des ersten Referenten, Professor Dr. Volker Rieble.



I. Die SAP-Rechtsprechung von BAG und EuGH – Konsequenzen für die Gestaltungspraxis



Als erster Referent widmete sich **Professor Dr. Volker Rieble**, ZAAR, der Mitbestimmungsentscheidung des EuGH „SAP“. Er behandelte kurz die Vorlage des BAG vom 18.8.2020 – 1 ABR 43/18 [A] mit den relevanten Entscheidungsergebnissen des EuGH vom 18.10.2022 – C-77/20. Zudem wies er auf den aus der Schlussentscheidung des BAG vom 23.3.2023 – 1 ABR 43/18 resultierenden hohen Bürokratieaufwand hin, der mit dem europaweiten Wahlrecht bzgl. Gewerkschaftsvertreter an jedem Standort und in jeder Tochtergesellschaft verbunden sei.

Weiter ordnete Professor Rieble das obiter dictum des EuGH in besagter Entscheidung ein. U.a. widmete er sich dem Wettbewerb europäischer Gewerkschaften in diesem Zusammenhang und verwies auf Folgeschwierigkeiten in der Praxis betreffend die Sitzzuweisung und die drohende Ungleichverteilung der Nationalitäten. Er diskutierte die Diversität der nationalen Gewerkschaftsbegriffe sowie Änderungen am Vorschlagsverfahren.

Professor Rieble fuhr fort mit der Vorstellung einiger Negativanreize, die aus seiner Perspektive durch die Entscheidung des BAG gesetzt werden. Ein Aspekt sei, dass im Fall einer SE-Gründung durch Umwandlung Mitbestimmung nur in Form von Gewerkschaftssitzen möglich werde. In dieser Situation sei ein Anreiz vorhanden, durch anderweitige Ausgestaltung des Gründungsvorgangs die Mitbestimmung ganz zu umgehen. Ein weiterer Gesichtspunkt sei die rechtliche Unsicherheit darüber, welche Elemente deutscher Mitbestimmung noch dem Komponentenbesitzstand nach § 21 Abs. 6 SEBG unterfallen. Diese Unklarheit setze ebenso Anreize in Richtung einer vollständigen

Vermeidung der Mitbestimmung. Zentrale Frage sei, welche Elemente der Mitbestimmung nach Anerkennung der Schutzwürdigkeit von Gewerkschaftssitzen noch vom Komponentenbesitzstand umfasst sei. Professor Rieble sah in der genannten Entscheidung des BAG vielmehr einen Anreiz, um Alternativgestaltungen zu finden. Diese Alternativen könnten jedoch zur Mitbestimmungsfreiheit oder einer unterparitätischen Repräsentation führen. Professor Rieble untermalte diese Entwicklung in der Praxis, indem er beispielhaft Daten aus 2021 zeigte, die die Verteilung von dualistisch und monistisch ausgestalteten SEs in Europa präsentierten. Er umschrieb diesen Trend als „Abstimmung mit den Füßen“.

Im nächsten Abschnitt des Vortrags widmete sich der Referent der Frage, ob und wie die SE gestalterisch der paritätischen Mitbestimmung entgehen kann. Hierbei erläuterte er Vor- und Nachteile sowie Umsetzungsvoraussetzungen der Rückumwandlung in eine AG. Zudem skizzierte er den Weg einer gestuften Verschmelzung mit einer mitbestimmungsfreien Gesellschaft nach dem Vorbild von Linde. Er untersuchte hierbei das Vorgehen im Rahmen einer revolvierenden Unternehmensstruktur unter Gründung einer Schwestergesellschaft als SE mit wenigen Arbeitnehmern und einer Beteiligungsvereinbarung mit einer bis auf Null reduzierten Unternehmensmitbestimmung, die zum Aufbau des Neugeschäfts verwendet werden soll. Bzgl. der Alt-Gesellschaft findet eine Entkernung statt mit Änderung des Gesellschaftszwecks unter Zustimmung der Hauptversammlung. Als Argument für die Zulässigkeit dieser Vorgehensweise brachte Professor Rieble an, dass es kein Recht der Belegschaft auf „Wahrung des Geschäftsumfangs“ oder auf „Neugeschäft“ gebe. Im nächsten Abschnitt des Vortrags beschäftigte sich Professor Rieble mit der BAG-Vorlage zur Aktivierung einer Vorrats-SE (Az.: 1 ABR 37/20 [A]) und warf die Frage auf, ob hier ein nachlaufendes Beteiligungsverfahren notwendig sei. Hier stellte er Besonderheiten des vom BAG vorgelegten Falles heraus. Sodann diskutierte er das Votum des Generalanwaltes in der Vorlagefrage vom 7.12.2023 – C-706/22 und äußerte die Einschätzung, dass die Anzahl paritätisch mitbestimmter Unternehmen in Deutschland zurückgehen könne, wenn der EuGH dem Votum des Generalanwaltes folgt. Abschließend erörterte er die praktischen Konsequenzen bei anders gelagerter Entscheidung des EuGH.

Professor Rieble arbeitete im Anschluss die Differenzen

zwischen BAG und EuGH betreffend Intention und Zielrichtung der jeweiligen Rechtsprechung bzgl. (deutscher) Unternehmensmitbestimmung heraus. Er warf überdies die Frage nach dem zuständigen Rechtsweg für Streitigkeiten um die Missbrauchskontrolle auf.

Vertieft wurde die Problemstellung des Vortrags anhand zweier Fälle (LAG Nürnberg 1.9.2022 – 3 TaBV 29/21 und 1 TaBV 27/21). Hiernach erfolgt keine Aktivierung einer Vorrats-SE durch Eintritt in eine KG als Komplementärin, sodass keine Pflicht zu Beteiligungsverhandlungen besteht. Das LAG lässt die beim EuGH anhängige Frage betreffend nachträgliche Beteiligungsverhandlungen offen respektive schließt diese Folge nur für den Austausch der Komplementärin aus. Zwei Rechtsbeschwerden (1 ABR 6/23 und 1 ABR 3/23) betreffen diese Konstellation, warten aber auf die EuGH-Entscheidung C-706/22.

Zur Abrundung besprach Professor Rieble zwei Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Gesellschaft je nach gewünschtem Grad der Mitbestimmung. Die SE & Co. KGaA könne dazu dienen, einen geringeren Grad an Mitbestimmung zu erreichen. Diese Gestaltungsvariante sei jedoch verfahrensaufwendig. Des Weiteren gebe es die Möglichkeit der Errichtung einer SE & Co. KG. In diesem Fall könne Mitbestimmungsfreiheit der Komplementär-SE erreicht werden, weil § 4 MitbestG nicht gelte. Zu beachten sei allerdings die Missbrauchskontrolle nach Austausch der Komplementärin durch eine Vorrats-SE. Sei Mitbestimmung hingegen gewünscht, so könne für die Komplementär-SE stets eine freiwillige Beteiligungsvereinbarung geschlossen werden. Als Notbremse erwog Professor Rieble den jederzeit möglichen Komplementäraustausch durch eine andere SE. Diesem Vorgehen wohne nach seinem Dafürhalten eine konfliktvermeidende Wirkung inne.

Die anschließende Diskussion widmete sich u.a. der SAP-Rechtsprechung sowie dem Zusammenspiel von Aufsichtsrats-Neuwahlen und europäischer Besetzung des Aufsichtsrats. Rege ausgetauscht wurden Möglichkeiten zur Änderung der Beteiligungsvereinbarung sowie rechtliche und wirtschaftliche Schritte zur Bewältigung dieser Situation. Besprochen wurde hierbei das Beispiel Linde. Angeregter Austausch fand auch über die unterschiedlichen Konsequenzen von gesetzlicher Auffanglösung und Besitzstandslösung statt. Am Ende wurde die Thematik anhand des aktuellen Beispiels Tesla diskutiert.

II. Beteiligungsverfahren bei grenzüberschreitenden Umwandlungen: Umsetzung der UmwandlungsRL (EU) 2019/2121 durch MgVG und MgFSG



Im Anschluss an den Vortrag von Professor Rieble erhielt **Dr. Hendric Stolzenberg**, Allen & Overy, das Wort. Nach einigen einleitenden Worten zu grenzüberschreitenden Umwandlungen skizzierte er den Geltungsbereich des MgVG und des MgFSG. Diese Regelwerke decken nach seinem Verständnis vor allem die Hereinumwandlung ab, also die Sitzverlegung nach Deutschland. Hierbei kritisierte er, dass nach seiner Meinung eine Regelung auch in einem Gesetz möglich gewesen wäre.

Im Anschluss erläuterte der Referent das Sitzstaatsprinzip als Regelfall, jedenfalls für den Fall der Hereinumwandlung, sodass die Mitbestimmungsregeln nach dem Sitzstaatsprinzip gelten würden.

Nun veranschaulichte Dr. Stolzenberg das Verhandlungsverfahren als Ausnahmeregelung. Bekannte Ausnahmetatbestände sind hierbei §§ 5 Nr. 2, Nr. 3 MgVG/MgFSG. Er verwies auf die diversen Auslegungsmöglichkeiten der §§ 5 Nr. 2 MgVG/MgFSG. Im Kern drehe es sich um die widerstreitenden Ziele der Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit vs. der Realisierung des Mitbestimmungsrechts. Bei den Auslegungsvarianten zu §§ 5 Nr. 3 MgVG/MgFSG behandelte der Referent die abstrakte, die konkrete sowie die gemischte abstrakt-konkrete Auslegung. Weiter stellte Dr. Stolzenberg den Ablauf des Verhandlungsverfahrens nach §§ 5 Nr. 2, Nr. 3 MgVG/MgFSG in unterschiedlichen Konstellationen vor, wie dem Formwechsel, der Verschmelzung oder der Spaltung, jeweils grenzüberschreitend. Die unterschiedlichen Varianten untermalte er mit fiktiven Beispielsfällen und erläuterte, ob hier jeweils die Auffanglösung einschlägig oder Raum für eine Mitbestimmungsvereinbarung sei.

Als besonderen neuen Ausnahmetatbestand stellte der Referent die Vier-Fünftel-Regelung gem. §§ 5 Nr. 1 MgVG/MgFSG vor und diskutierte deren Auslegung. Dargestellt wurden diverse Argumente für die jeweilige Auslegungsmethode, wobei der Wortlaut der Norm nach Ansicht des Referenten gegen die konditionale Auslegung spricht. Er favorisierte die kategorische Auslegung und untermalte mit kleinen Beispielen die unterschiedlichen Konsequenzen der jeweiligen Auslegungsart anhand diverser Schwellenwerte. Hierbei warf er u.a. die Frage auf, ob die Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaft maßgeblich seien und sogar zugerechnet würden. Sofern auf die Kopffzahl abgestellt wird, verwies der Referent auf die Berechnungsmethode nach nationalem Recht. Weiter betonte er die Abhängigkeit der §§ 5 Nr. 1 MgVG/MgFSG von nationalem Recht. Dargestellt wurde insbesondere Erwägungsgrund Nr. 32 der UmwandlungsRL, die nach Dafürhalten von Dr. Stolzenberg nicht den Schutz des Mitbestimmungsrechts, sondern lediglich dessen Förderung bezweckt.

Zum Abschluss wurde der Ablauf des Verhandlungsverfahrens nach §§ 5 Nr. 1 MgVG/MgFSG vorgestellt. Dr. Stolzenberg erwog die Entscheidung über den Abbruch der Verhandlungen als das wahrscheinlichste Szenario. Die Fragestellung, ob überhaupt Raum für den Abschluss einer Mitbestimmungsvereinbarung bestehe, beantwortete der Referent dahin, dass dies durchaus möglich sei, sofern je nach Verhandlungsperspektive es als Vorteil gesehen wird, dass die Mitbestimmungsvereinbarung eine Mitbestimmung gleich Null vorsieht. Er bezweifelte jedoch, dass alle Akteure hiermit einverstanden sein werden. Nach Dr. Stolzenberg sei vielmehr danach zu fragen, wann Verhandlungen abgebrochen würden und ob Raum für eine Mitbestimmungsvereinbarung bestehe.

Die von Professor Dr. Abbo Junker, ZAAR eingeleitete Diskussion drehte sich um die Dimensionen dieser Problemstellung in der Praxis. Die Teilnehmer besprachen intensiv die Vor- und Nachteile diverser Verschmelzungstaktiken und aus welchen Erwägungen (z.B. bankenaufsichtsrechtlicher oder versicherungsrechtlicher Natur) eine Sitzverlegung sinnvoll sein kann. Erörtert wurden auch Argumentationsstrategien, um die Anwendbarkeit 4/5-Regelung zu vermeiden. Einigkeit bestand überwiegend darüber, dass die 4/5-Regelung die Mitbestimmung fördern soll, aber das Gegenteil erreicht werde. Diskutiert wurde auch, woher der Begriff der 4/5-Regelung stammt.

III. Ausweitung der Missbrauchskontrolle?



Der vorletzte Vortrag wurde von **Dr. Jascha Seitz**, Zinger Strachwitz Rechtsanwälte, gehalten. Einleitend referierte er die aktuelle Diskussion um die Missbrauchskontrolle. Hierzu nannte er die Umwandlungsrichtlinie, diverse Stellungnahmen im Schrifttum zur Einschränkung des Vorher-Nachher-Prinzips sowie die Thematik des Missbrauchs in der Rechtsprechung zur SE-Richtlinie.

Im folgenden Abschnitt erörterte der Referent die Missbrauchskontrolle in den Rechtsakten zur SE und bezog sich auf Art. 11 SE-Richtlinie und § 43 SEBG. Der Referent stellte die Frage, ob jemand, der sich an alle Verfahrensvoraussetzungen hält, überhaupt missbräuchlich handeln kann.

Weiter eruierte Dr. Seitz die Ausweitung der Missbrauchskontrolle durch die Umwandlungsrichtlinie. Hintergrund ist die EuGH-Rechtsprechung zur Niederlassungsfreiheit. Nach der Polbud-Entscheidung äußert sich die Niederlassungsfreiheit auch in einer Rechtsformwahlfreiheit. Zudem zeichnete der Referent die unterschiedlichen Verfahrensstadien nach. Er untersuchte die Missbrauchskontrolle im Registerverfahren, welche zweiaktig vonstattengeht. Der erste Schritt besteht in der Erteilung der Vorabbescheinigung, der zweite im Eintragungsverfahren. Normativ knüpfte er an Art. 86m Abs. 8 UmwRL an. Für die Missbrauchskontrolle im Registerverfahren zog er § 316 Abs. 3 S. 4 UmwG heran. Den Begriff des Missbrauchs untergliederte er in Betrug und anderweitige kriminelle Zwecke und besprach den allgemeinen europäischen Missbrauchs begriff sowie die Fallgruppen der Normerschleichung und Normumgehung. Er betonte, dass das Streben nach einem günstigen Regelungsumfeld kein Missbrauch der Niederlassungsfreiheit

sei. Zuletzt warf er die Frage auf, ob durch eine Verfahrenserschwerung eine Steuerungswirkung zu erreichen sei oder ob die Gestaltungspraxis hinreichend geschickt reagieren könne.

Für die Missbrauchskontrolle nach Art. 11 SE-Richtlinie zog Dr. Seitz u.a. § 36 MgFSG heran. Erläutert wurde die expansive Tendenz der Problematik und ein weites Verständnis der im Tatbestand enthaltenen strukturellen Änderungen. Dr. Seitz problematisierte, ob der unionsrechtliche Regelungsrahmen zulässig ausgestaltet ist.

Der nächste Abschnitt des Vortrags behandelte die Ausweitung der Missbrauchskontrolle im SE-Recht. Hierbei gibt es Ansätze auf nationaler Ebene, wie die Diskussion um Regelungsansätze zum Aufbrechen des Einfriereffekts, den Einfriereffekt als eigenständiger Missbrauch des europäischen Mitbestimmungsmodells und das Bestehen einer Grundlage in der SE-Richtlinie für die Einschränkung des Einfriereffekts. Auf europäischer Ebene erläuterte Dr. Seitz die Evaluierung der Umwandlungsrichtlinie 2027 und stellte fest, dass das deutsche Mitbestimmungsrecht sich im Wettbewerb der Rechtsordnungen befindet.

Abschließend zog Dr. Seitz folgendes Fazit: Den Missbrauchs begriff hielt er für inhaltlich unbestimmt und schwer zu konkretisieren. Er sah die Tendenz einer Ausweitung der Missbrauchskontrolle in der UmwRL durch verfahrenstechnische Ausgestaltung und § 36 MgFSG als Schritt zur Aufbrechung des Vorher-Nachher-Prinzips. Er schloss mit der Wertung, dass die Durchbrechung des Einfriereffekts dem nationalen Gesetzgeber entzogen sei.

In der darauffolgenden Diskussion wurden insbesondere die Definition und die Abgrenzung der Begriffe „Entziehen“ und „Vorenthalten“ von Mitbestimmungsrechten thematisiert. Die Teilnehmer brachten hierzu unterschiedliche Ansichten ein und erörterten, welche Verfahrensschritte noch der Missbrauchskontrolle unterliegen. Untersucht wurde gemeinschaftlich, inwiefern durch deutsches Recht auf die Mitbestimmungspflichtigkeit der SE Einfluss genommen werden kann.

IV. Mitbestimmungs-Störfälle in der SE und fehlende Kollektivvertragssysteme



Den Schlussvortrag gestaltete **Dr. Anne-Kathrin Bertke**, Klient.Arbeitsrecht. Vorgestellt wurden fünf praxisrelevante Problemfälle der Mitbestimmung in einer SE. Als Ausgangspunkt der Untersuchung wählte die Referentin die SE-Beteiligungsvereinbarung und erörterte die Auswirkungen auf den Inhalt und Bestand der Beteiligungsvereinbarung, wenn eine Änderung der Struktur der SE oder der Unternehmensgruppe eintritt. Daran anknüpfend behandelte sie die Frage, was nach Kündigung der Beteiligungsvereinbarung gilt. Vor Einstieg in die erste Fallgruppe stellte die Referentin noch Basiswissen zur SE in Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsrecht vor.

Die erste Fallgruppe betraf das Herauswandern einer Gesellschaft oder eines Betriebes aus dem Geltungsbereich der Beteiligungsvereinbarung. Den Geltungsbereich einer Beteiligungsvereinbarung sei nach Dr. Bertke gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt und könne gem. § 21 Abs. 1 Nr. 1 SEBG über das Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten der europäischen Union hinaus ausgedehnt werden. Hieraus folgte sie im Umkehrschluss, dass die Beteiligungsvereinbarung mindestens für die SE selbst, beherrschte Konzerngesellschaften und Betriebe in den Mitgliedsstaaten gilt. Sodann skizzierte die Referentin graphisch den Fall des Herauswanderns einer Tochtergesellschaft aus der SE. Nach ihrem Dafürhalten findet die Beteiligungsvereinbarung nach dem Herauswandern keine Anwendung mehr auf den abgelösten Betrieb. Eine Fort- oder Nachgeltung sei weder gesetzlich geregelt noch angezeigt, weil die vom Vorgang betroffenen Arbeitnehmer nach der Zielsetzung des SEBG keines Schutzes bedürfen, da sie nicht mehr von Entscheidungen der Leitung

der SE betroffen werden, siehe auch § 1 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 SEBG. Die rechtlichen Konsequenzen für die zurückbleibende SE liegen in etwaigen Neuwahlen zum Betriebsrat, wenn einzelne Mitgliedstaaten nicht mehr vertreten sind, vgl. § 21 Abs. 1 Nr. 2 SEBG. Die Referentin schloss diesen Teil des Vortrags mit Praxishinweisen für die Gestaltung von Beteiligungsvereinbarungen. U.a. sollte nach ihrer Meinung der Geltungsbereich möglichst dynamisch ausgestaltet und ein möglichst unkompliziertes Wahlverfahren eingeführt werden.

Die zweite Fallgruppe behandelte die Verschmelzung von zwei nationalen SEs mit unterschiedlichen Beteiligungsvereinbarungen. Nach einer kurzen graphischen Einführung in die Problematik und Untersuchung der rechtlichen Wege zur Verschmelzung vertiefte Dr. Bertke die Folgen für die Beteiligungsvereinbarungen. Sie zeigte diverse Optionen auf und bewertete, ob die jeweilige Konsequenz überhaupt rechtlich möglich ist. Konkret nannte sie das Fortgelten der Beteiligungsvereinbarung der übertragenden SE sowie die Fortgeltung der Beteiligungsvereinbarung des aufnehmenden Rechtsträgers als Optionen.

Als dritte Fallgruppe erörterte die Referentin die grenzüberschreitende Verschmelzung zweier SEs. Anhand eines fiktiven Fallbeispiels untersuchte sie, ob das MgVG in dieser Konstellation anwendbar ist und welche rechtlichen Folgen hieraus für eine etwaige Neuverhandlungspflicht resultieren. Als ein Szenario nannte sie das Entstehen einer Neuverhandlungspflicht, wenn sich das Niveau der Unternehmensmitbestimmung verschlechtert. Das zweite Szenario beschrieb sie als Bestehenbleiben des Mitbestimmungsniveaus und damit die Anwendung des Rechts des Sitzstaates der aufnehmenden SE gem. § 4 MgVG. Anstelle der Anwendung des MgVG plädierte die Referentin für die Anwendung des § 18 Abs. 3 SEBG. Sie schloss mit dem Hinweis, dass eine maximale Dynamik in der Beteiligungsvereinbarung diese Diskussion vermeiden könne.

Der vierte Anwendungsfall zeigte die innerdeutsche Spaltung einer SE auf. Dr. Bertke begann diesen Teil des Vortrags mit der Frage danach, ob diese Konstellation einen Anwendungsfall des § 18 Abs. 3 SEBG darstellt. Sie differenzierte innerhalb des Anwendungsfalls nochmal zwischen der Abspaltung von Unternehmensteilen und der Spaltung durch Aufnahme. Hierbei stellte sie die jeweiligen Konsequenzen für die Beteiligungsrechte dar und behandelte die Frage nach

einer Neuverhandlungspflicht.

Als fünften und letzten Fall präsentierte Dr. Bertke die Kündigung einer Beteiligungsvereinbarung. Zunächst führte die Referentin zur Frage aus, ob eine Beteiligungsvereinbarung kündbar sein muss. Nach ihrer Sichtweise besteht ohne ausdrückliche Regelung kein ordentliches Kündigungsrecht. Die Frage nach einer außerordentlichen Kündigung präziserte die Referentin dahin, dass jedenfalls bei Ausnahmefällen wie der nachträglichen Rechtswidrigkeit jener Kündigung eine Lösung durch analoge Anwendung von § 18 Abs. 3 SEBG sowie das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 40 SEBG herbeiführbar sei. Sodann stellte Dr. Bertke die These auf, dass eine Kündigungsmöglichkeit in der Beteiligungsvereinbarung ausdrücklich geregelt sein müsse und präsentierte ihre Schlussfolgerungen für die Folgen einer Kündigung.

Die nachfolgende Diskussion drehte sich im Wesentlichen um das Zusammenspiel von Beteiligungsvereinbarung und diverse Fälle der Unternehmensneustrukturierung. Es wurde u.a. besprochen, anhand welchen Maßstabs zwei Beteiligungsvereinbarungen verglichen werden müssen, um herauszufinden, ob das Niveau der Unternehmensmitbestimmung sinkt oder nicht.

14. ZAAR-Tagung

Arbeitskampf: Recht ohne Ordnung

Radebeul, 7. November 2024



Das deutsche Arbeitskampfrecht ist als Richterrecht seit jeher einem ständigen Wandel unterworfen. 1971 wurde der Arbeitskampf vom BAG als „das letzte mögliche Mittel“ bezeichnet, dessen Einsatz „nach Ausschöpfung aller Verständnismöglichkeiten“ erlaubt wäre. Diese Aussage hat das Gericht nie ausdrücklich aufgegeben, aber sie ist heute überholt. Seit den 1980er Jahren beseitigte das BAG in mehreren Schritten die von ihm zuvor formulierten Verfahrensvorgaben und materiellen Anforderungen für Arbeitskämpfe. Ein deutlicher Einschnitt war die faktische Aufgabe des Verhältnismäßigkeitsprinzips 2007. All dies hat bei den Infrastrukturstreiks der letzten Jahre zum weitgehenden Verzicht auf eine rechtsförmige Gestaltung des Arbeitskampfwesens geführt. Im zunehmend durch Krisen gekennzeichneten Umfeld stellt sich die Frage nach der Ordnung der kollektiven Konflikte.



I. Streiks in der Daseinsvorsorge



Rechtsanwalt David Schäfer eröffnete die Tagung mit einem Vortrag zum politisch aktuellen Thema der Streiks in der Daseinsvorsorge. Nach seiner Analyse der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei der Begriff der Daseinsvorsorge eng zu verstehen und umfasse nur lebensnotwendige Dienste und Güter. Grund für besondere Anforderungen an Streiks in der Daseinsvorsorge sei nicht eine vermeintliche Paritätsverschiebung zu Lasten der Arbeitgeber, sondern nur die unverhältnismäßige Einschränkung von Rechten Dritter mit Verfassungsrang. Ziel dieser Anforderungen könne nicht die Herstellung einer Grundversorgung sein, die über die existenziellen Leistungen von Verfassungsrang hinausgeht.

Sodann widmete sich Herr Schäfer den Belangen in der verfassungsrechtlichen Abwägung und betonte, dass das Handeln des Staates, insbesondere Privatisierungsentscheidungen und Unterfinanzierung, die Priorisierung der Leistungen präge – der Staat könne nicht die Bahn privatisieren und dann wegen eines vermeintlichen Versorgungsauftrags das Streikrecht der Gewerkschaften einschränken.

Die einzelnen einschränkenden Maßnahmen (Schlichtungsobliegenheit, Abkühlungsfrist, obligatorische Urabstimmung und Ankündigungsfristen) seien seiner Ansicht nach kritisch zu sehen. Insbesondere seien sie oftmals nicht geeignet, die Folgen für Dritte und die Allgemeinheit zu begrenzen – was aber gerade ihre Zielsetzung sein sollte. Er gab zu bedenken, dass Einschränkungen des Streikrechts in Bezug auf bestimmte Bereiche an anderer Stelle zu einer Intensivierung des Streiks führen können.

Herr Schäfer vertrat die Ansicht, dass es für Notdienstarbeiten ausreiche, wenn die Gewerkschaft sich bereit

erklärt, streikwillige Mitglieder für die Erbringung von Notdiensten im ggf. erforderlichen Umfang zu stellen und diese Dienste zu dulden. Nur wenn sie dies aktiv ablehne, könne ein Streik rechtswidrig sein. Er schloss seinen Vortrag mit einem Plädoyer für die Tarifautonomie und gegen eine starre gesetzliche Regelung, die ohnehin nur für Notdienstarbeiten denkbar, aber ungeeignet sei.

II. Ankündigungsfristen für Arbeitskampfmaßnahmen



Professor Dr. Richard Giesen näherte sich seinem Thema historisch und stellte zunächst dar, weshalb sich das Bundesarbeitsgericht bisher noch nie (explizit) zu Ankündigungsfristen für Arbeitskampfmaßnahmen geäußert hat. Als Arbeitskampfmaßnahmen noch als fristgerechte Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstanden wurden, war wegen der ohnehin laufenden Kündigungsfrist eine Ankündigung nicht notwendig. Nach Aufgabe dieser Rechtsprechung übernahm die Rolle der Ankündigungsfrist die Scheiternserklärung. Professor Giesen stellte klar, dass deshalb erst mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der 1980er Jahre zur „Deklaration“ von Arbeitskampfmaßnahmen, spätestens aber mit der Aufgabe irgendeiner Form von Erklärung mit dem Flashmob-Urteil 2007, Ankündigungserfordernisse relevant wurden. Die Ankündigungsfrist habe immer eine Doppelnatur: Zum einen diene sie dem Schutz des Verfahrens, also der Aufrechterhaltung der Kommunikation der Tarifvertragsparteien. Zum anderen diene sie dem materiell-rechtlichen Schutz der Rechtsgüter des Gegners und Dritter. Daraufhin stellte er einige Urteile der Instanzrechtsprechung zu Ankündigungsfristen vor, die das gesam-

te Spektrum vom Verzicht auf jede Ankündigungsfrist über Toleranz gegenüber kurzen Ankündigungsfristen bis zur Anerkennung auch längerer Ankündigungsfristen umfasste. Insbesondere ein aktuelles Urteil des LAG Sachsen (Az. 4 GLa 10/24) sah eine Ankündigungsfrist von vier Tagen im Bereich der Schülerbeförderung als erforderlich an.

Professor Giesen schloss mit einem Plädoyer für eine Neuausrichtung des Arbeitskampfrechts samt Ankündigungsfristen. Diese seien aber nur ein Teil der gesetzlich zu regelnden Konturen des Arbeitskampfes – darüber hinaus seien eine Einlassungsobliegenheit ohne Zwangsschlichtung, ein Verhandlungsrahmen mit Ankündigungsfristen und Abkühlungsphasen und die Gewährleistung von Notdienst- und Erhaltungsarbeiten erforderlich.

III. Historische Tarifrunde im Einzelhandel: Praxisbericht und Arbeitskampfrecht



Rechtsanwalt Steven Haarke gewährte einen Einblick in die letzte Tarifrunde des Handelsverbands Deutschlands (HDE) im Einzelhandel. Hierfür stellte er zunächst den Einzelhandel als Branche vor. Eine Besonderheit sei die hohe Flexibilität der Arbeitnehmer mit einer Teilzeitquote von 62 Prozent. Die Branche sei jung und weiblich geprägt – fast 50 Prozent der Mitarbeiter sind unter 40 Jahre alt bei einem Frauenanteil von insgesamt 66 Prozent. Aufgrund des starken Fachkräftemangels mit ca. 120.000 offenen Stellen im Einzelhandel sei die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer im Ausgang stark.

Daraufhin berichtete Herr Haarke detailliert von der letzten Tarifrunde im Einzelhandel: Diese war einmalig in der Geschichte des Verbands mit einer Dauer von

insgesamt 14 Monaten mit mehr als 60 Verhandlungsrunden bundesweit. Den Durchbruch erzielte ein Tarifabschluss am 8.5.2024 in Hamburg, der Pilotcharakter für die weiteren Bundesländer hatte. Zum Hintergrund erläuterte Herr Haarke, dass der HDE föderal in den einzelnen Bundesländern als Tarifgebiete verhandelt und die Tarifarbeit im Tarifpolitischen Ausschuss zentral koordiniert.

Inhalt des Pilotabschlusses war eine Laufzeit von 36 Monaten (teilweise rückwirkend) bei drei Entgelterhöhungen inklusive einer Inflationsprämie. Zudem verpflichtete der Verband seine Mitglieder zur Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge zur tariflichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung.

Im letzten Teil seines Vortrags stellte er die Rechtsfragen vor, die im Laufe der Tarifrunde aufkamen. Aufgrund der Länge der Tarifverhandlungen sei die Frage aufgekommen, ob eine Gewerkschaft auch für einen Tarifvertrag streiken darf, dessen normative Wirkung aufgrund der Dauer des Tarifkonflikts bereits bei Abschluss in der Vergangenheit liegt. Nach einem Gutachten von Prof. Dr. Martin Franzen sei dies zu verneinen. Das gelte in Dauertarifkonflikten auch dann, wenn es dort um Tarifverträge mit Mindestlaufzeit und kurzer Kündigungsfrist geht. Dann befände sich dieser Tarifvertrag bei Abschluss zwar formal noch nicht im Nachwirkungsstadium, wäre aber sofort kündbar. Die normative Wirkung würde sich auf die Kündigungsfrist beschränken. Die erforderliche Befriedungsfunktion (§ 4a BetrVG) trete nicht ein.

Zudem stellte sich die Frage, ob der Antrag der Tarifparteien auf Allgemeinverbindlicherklärung ein rechtmäßiges Streikziel sein kann. Dies verneinte Herr Haarke mit Verweis auf einen Aufsatz von Thomas Ueber und Felicia v. Grundherr, wonach die Allgemeinverbindlicherklärung die freiwillige Zustimmung beider Tarifpartner voraussetze. Dies als Streikforderung zu erheben, verstieße gegen den gesetzgeberischen Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung. Zuletzt bezweifelte Herr Haarke die Rechtmäßigkeit von tariflichen Streikverboten in der Zeitarbeit. Diese verschoben die Arbeitskampfpärität zulasten der Einsatzbetriebe im Arbeitskampf, da die Bundesagentur die Einhaltung tarifvertraglicher Streikklauseln im Rahmen der Erlaubnisprüfung berücksichtigt. Deshalb zögen Entleihbetriebe in der Praxis vorsorglich alle Leiharbeitnehmer ab, um ihre Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nicht zu gefährden.

IV. Welche gesetzgeberischen Maßnahmen empfehlen sich im Arbeitskampfrecht?

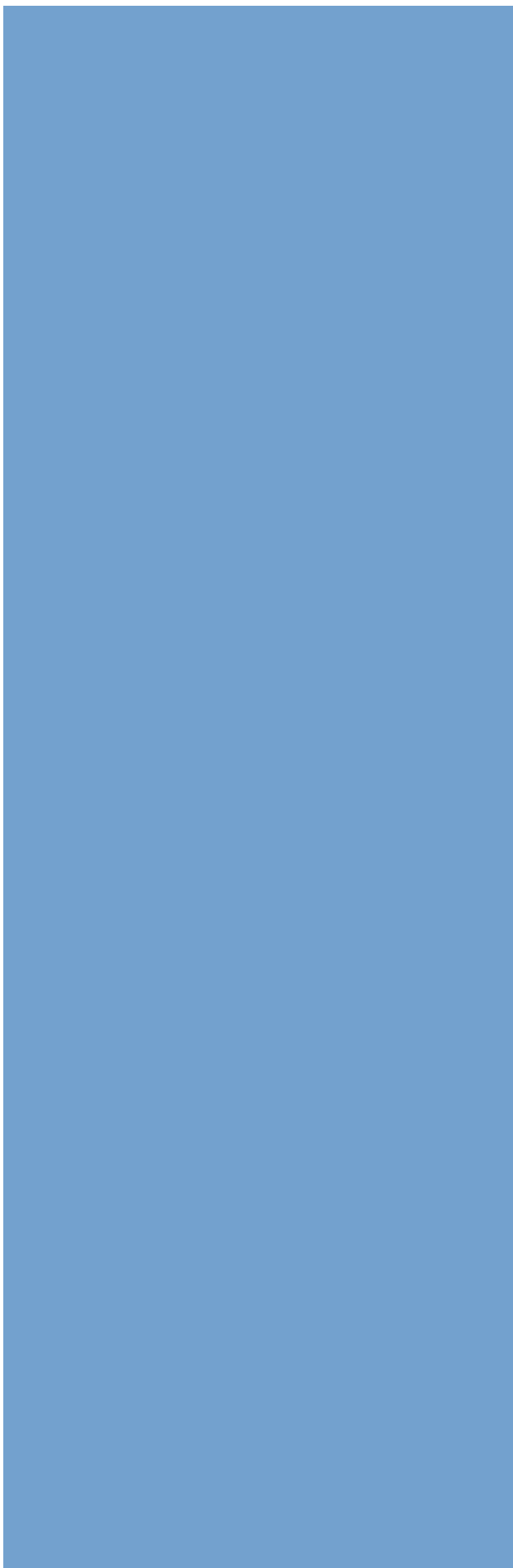


Rechtsanwalt Thomas Ubber stellte die rechtspolitische Frage nach gesetzgeberischen Maßnahmen im Arbeitskampfrecht. Schon zu Beginn merkte er an, dass die einzelnen Vorschläge eine unterschiedliche Priorität und Realisierbarkeit haben. Wie die Vergangenheit zeige, wage der Gesetzgeber, wenn überhaupt, prozessrechtliche Regelungen.

Auf materiellrechtlicher Ebene forderte er insbesondere die Kodifizierung einer Pflicht zur Offenlegung des Streikbeschlusses und der Streikzielbestimmung, an welche die Gewerkschaft in der Folge gebunden sein soll. Darüber hinaus sollten der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, die Arbeitskampfpazität und das Ultima-Ratio-Prinzip aufgenommen werden, um zu einer echten Verhältnismäßigkeitsprüfung der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückzukehren. Herr Ubber plädierte zudem für eine gesetzliche absolute Friedenspflicht aus einem „führenden Tarifvertrag“. Die Aufsplitterung unterschiedlicher Regelungsgegenstände auf verschiedene Tarifverträge mit unterschiedlichen Laufzeiten, deren Beendigung oder Kündigung jeweils zum Wegfall der relativen Friedenspflicht führt, verursache sich ständig wiederholende Tarifkonflikte. Zudem schlug Herr Ubber vor, die sog. „Rühreitheorie“ des Bundesarbeitsgerichts in ein Arbeitskampfgesetz aufzunehmen. Eine gesetzliche Regelung solle zudem für die Bestimmtheit einer Streikforderung verlangen, dass ein Bestimmtheitsgrad erreicht sein muss, der die Beendigung des Tarifkonflikts durch Nachgeben und zugleich eine gerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle ermöglicht.

Im Gegensatz zum Referat von Herrn Schäfer plädierte Herr Ubber für eine besondere Kodifizierung von

Arbeitskampfmaßnahmen in der kritischen Infrastruktur, insbesondere einer genauen Definition der Bereiche kritischer Infrastruktur. Arbeitskampfmaßnahmen, die die Allgemeinheit in Bereichen der kritischen Infrastruktur für einen mehr als unerheblichen Zeitraum beeinträchtigen seien zu verbieten. Zudem hielt Herr Ubber eine obligatorische Schlichtung sowie Ankündigungspflichten und -fristen für angebracht. Er schloss seinen Vortrag mit dem Vorschlag, die Landesarbeitsgerichte als Eingangsinstanz oder sogar das Bundesarbeitsgericht als einzige Instanz in Fragen des Arbeitskampfes festzuschreiben. Dies löse das Problem der mangelnden Expertise von Arbeitsgerichten in einstweiligen Verfügungsverfahren und zwänge das Bundesarbeitsgericht zur Weiterentwicklung des Arbeitskampfrechts.



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.

2024 wurden folgende Vorträge gehalten:



18. Januar

Rechtsanwalt Bernd Pirpamer

Eversheds Sutherland

Stress-Test Dienstplan: Recht & Praxis



Bernd Pirpamer sprach in seinem Vortrag über die rechtlichen Konfliktfelder der Dienstplangestaltung, insbesondere in Streitsituationen sowie in der betrieblichen Praxis.

Zunächst wurde die Ausgangslage für den weiteren Fortgang des Vortrags vorgestellt, wonach keine

Arbeitsvertragsregelung, kein Betriebsrat sowie keine Tarifbindung vorliege. Der Dozent führte in diesem Kontext die Aufstellung eines Dienstplanes auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach billigem Ermessen gem. § 106 GewO, § 315 BGB zurück. Er sprach sich dafür aus, dass das Direktionsrecht ebenso die Dienstplanänderung umfasst. Eine Konkretisierung durch Zeitablauf – etwa bei langjährigem Einsatz eines Mitarbeiters in der Nachtschicht – trete außer bei besonderen Umständen nicht ein. Ebenso sei ein Verbrauch des Weisungsrechts ausgeschlossen. Der Dozent zitierte hierbei Rechtsprechung des BAG wonach Dienstplanänderungen unter Beachtung von Ankündigungsfristen und des Beteiligungsrechts des Betriebsrats erfolgen könnten (BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16).

Weiter stellte Rechtsanwalt Pirpamer kollektive Einschränkungen bei der Dienstplanerstellung durch Gesetz, durch Tarifvertrag und durch zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG vor. Unter Ziffer 2 des § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG fallen Arbeitszeitmodell wie beispielsweise Gleitzeit, Arbeitszeitkonten aber auch die Dienstplangestaltung. Unter Ziffer 3 der Regelung werden Mehr- und Kurzarbeit gefasst. Als mitbestimmungspflichtig bezeichnete der Dozent die Aufstellung und Änderung von Dienstplänen, das Ob mehrerer Schichten im Betrieb, die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten, die Abgrenzung des Personenkreises für die Schichtarbeit sowie die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den

einzelnen Schichten. Unter die Mitbestimmung fielen generell Entscheidungen mit Kollektivbezug, was in der überwiegenden Zahl der Fälle gegeben sei. Lediglich absolute Einzelfälle seien nicht mitbestimmungspflichtig. Der Dozent erläuterte, dass in Notfallsituationen ein Recht zur Durchführung von Änderungen zur vorläufigen Abwendung akuter Gefahr oder Schäden gegeben sei, die Betriebsratsbeteiligung aber unverzüglich nachgeholt werden müsse. Ergänzend machte Bernd Pirpamer Ausführungen zur Zustimmung des zuständigen Betriebsrats, zu entsprechenden Betriebsvereinbarungen, zur Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle. Der Dozent schloss mit dem Fazit, dass ohne Zustimmung des Betriebsrates die Umsetzung des Dienstplans und seiner Änderungen betriebsverfassungsrechtlich unzulässig seien.

Kurz führte Rechtsanwalt Pirpamer aus zur praktischen Bedeutung des Dienstplanes wie der Relevanz für alle Betriebe mit unterschiedlichen betrieblichen Arbeits-einheiten, abhängiger Lieferketten oder Risiken wie der Verunsicherung von Geschäftspartnern bei Bekanntwerden von Schwierigkeiten bei der Dienstplanaufstellung. Ergänzend stellte er den idealen Ablauf der Erstellung von Dienstplänen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat dar.

Sodann präsentierte Bernd Pirpamer Konfliktfelder aus der Praxis. Hierunter fallen u.a. die Erstellung von Dienstplänen ohne bestehende Betriebsvereinbarung, die Beachtung von Schnittstellen mit dem Tarifvertrag, das Beschlussverfahren oder der Gang zur Einigungsstelle bei Neueinstellungen, die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle, die Geschwindigkeit der Dienstplanänderungen, der Entfall von Schichten, die Zustimmungsfiktion, die Arbeitsaufnahme trotz abgelehnten Dienstplanes, die unzulässige Rechtsausübung i.R.v. § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG, das Einigungsstellenverfahren sowie Streiksituationen. Zudem erläuterte er die Bedeutung von Koppelungsgeschäften, Zustimmungsverweigerungsgründe seitens des Betriebsrates sowie bekannte und unbekannte Ablehnungsgründe. Im Anschluss hieran diskutierte der Dozent bestehende Lösungsansätze wie u.a. Betriebsvereinbarungen zur Erstellung von Dienstplänen und zu Verfahrensregelungen mit Beschleunigungsgrundsätzen, schnelle Konfliktlösungsmechanismen, tarifliche Schnellschlichtungen und Dauereinigungsstellen.

Zum Abschluss bot Rechtsanwalt Pirpamer einen Über-

blick über Rechtsfolgen und Sanktionen bei Regelverstößen des Arbeitgebers dar. Hierzu gehört u.a. der Unterlassungsanspruch des Betriebsrates mit dessen Durchsetzung im Wege einer einstweiligen Verfügung und Vollstreckung, Ordnungsgeld sowie eine Strafbarkeit gem. § 119 BetrVG oder § 22 i.V.m. § 23 ArbZG. Dies wurde anhand von Beispielsfällen skizziert. Zusammenfassend bewertete der Dozent die aktuelle Lage im Hinblick auf den Umfang des Beteiligungsrechts des Betriebsrates, die Effektivität des gesetzlichen Einigungsstellenverfahrens und nannte Verbesserungsansätze. In der sich anschließenden Diskussion besprachen die Teilnehmer den einstweiligen Rechtsschutz des Betriebsrates gegen den Dienstplan, mögliche Bußgelder sowie die Möglichkeiten zur Entfernung von bereits durch den Betriebsrat erwirkten Titeln gegen den Arbeitgeber.

15. Februar

Professor Dr. Christian Picker

Eberhard Karls Universität Tübingen

Was ist Arbeitszeit?



In seinem Vortrag „Was ist Arbeitszeit?“ beschäftigte sich Professor Dr. Christian Picker von der Eberhard Karls Universität Tübingen mit dem arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff. Er erläuterte die Funktion des Arbeitszeitrechts und seine Rechtsquellen und entwickelte auf dieser

Grundlage eine Definition des Arbeitszeitbegriffs. Unter Berücksichtigung dieser Definition diskutierte Professor Picker abschließend zwei Fallgruppen (Rufbereitschaft und Dienstreisen), in denen das Vorliegen von Arbeitszeit unterschiedlich beurteilt wird.

Zur Erläuterung der Funktion des Arbeitszeitrechts verwies Professor Picker auf § 1 ArbZG sowie auf die Erwägungsgründe der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG), die durch das ArbZG umgesetzt wird. Hiernach bestehe der primäre Schutzzweck des Arbeitszeitrechts im Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Im Anschluss ging Professor Picker auf die Rechtsquellen des Arbeitszeitrechts ein. Auf der Ebene des EU-Primärrechts sei Art. 31 Abs. 2 GRCh als soziales Grundrecht zu beachten, dessen horizontale Direktwirkung umstritten sei. Eine horizontale Direktwirkung habe jedoch ohnehin kaum praktische Relevanz. Der Regelungsgehalt von Art. 31 Abs. 2 GRCh gehe vollumfänglich in der RL 2003/88/EG bzw. im ArbZG als weitere Rechtsquellen des Arbeitszeitrechts auf. Zwar bestehe eine geringe Restrelevanz des Art. 31 Abs. 2 GRCh für die Arbeitszeiterfassung. Sowohl der EuGH in seiner „CCOO-Entscheidung“ (Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18 – NZA 2019, 683) als auch das BAG (Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 – NZA 2022, 1616 Rn. 20) hätten jedoch bestätigt, dass aus Art. 31 Abs. 2 GRCh keine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems folge.

Eine Gegenüberstellung der Vorgaben des ArbZG und der RL 2003/88/EG zu Höchstarbeitszeiten zeige, dass die nationalen Vorgaben des ArbZG von den Vorgaben der Richtlinie abweichen. Professor Picker bezeichnete diese Abweichung als „Übererfüllung“ der Richtlinienvorgaben. Mit Ausnahme von § 3 S. 2 ArbZG seien die nationalen Vorgaben zu den Höchstarbeitszeiten aber richtlinienkonform, denn die RL 2003/88/EG statuiere nur einen Mindestschutz. Die Vorgaben betreffend die Ruhezeiten in ArbZG und RL 2003/88/EG stimmten demgegenüber überein. Insoweit stelle sich jedoch die Frage, ob kurzfristige „Bagatelltätigkeiten“ zu einer Unterbrechung der Ruhezeit führen. Professor Picker vertrat die Auffassung, dass solche „Bagatelltätigkeiten“ grundsätzlich die Ruhezeit unterbrechen. Jedoch müsse auch die Erwartungshaltung des Arbeitgebers hinsichtlich des Zeitpunkts der Erledigung der Tätigkeit berücksichtigt werden.

Zur Bestimmung des Arbeitszeitbegriffs erklärte Professor Picker zunächst, dass zwischen dem arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff und dem vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff unterschieden werden müsse. Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne sei nicht zwingend auch vergütungspflichtig. Umgekehrt sei nicht die gesamte vergütungspflichtige Arbeitszeit auch Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Professor Picker erläuterte, dass die RL 2003/88/EG und das ArbZG lediglich den arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff regeln. Für die Regelung des vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriffs habe der europäische Gesetzgeber keine Kompetenz (Art. 153 Abs. 5 AEUV).

Eine aussagekräftige Legaldefinition des arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriffs gebe es nicht. Während das Unionsrecht eine strikte Alternativität von Arbeitszeit und Ruhezeit voraussetze, erlaube das ArbZG auch sogenannte „Mischformen“ (z.B. Rufbereitschaft, § 5 Abs. 3 ArbZG). Professor Picker sprach sich für eine schutzzweckbezogene Bestimmung des Arbeitszeitbegriffs aus, wobei auf den Schutzzweck der RL 2003/88/EG abzustellen sei. Weder die Intensität der geleisteten Arbeit (sog. „Beanspruchungstheorie“) noch die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers im fraglichen Zeitpunkt seien für das Vorliegen von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne maßgeblich. Stattdessen sei eine teleologische „Gesamtbeurteilung“ im konkreten Einzelfall erforderlich (vgl. u.a. EuGH, Urteil vom 09.03.2021 – C-344/19 – NZA 2021, 485 [Radiotelevizija Solvenija]). Die vom EuGH aufgestellten beweglichen Kriterien seien vor dem Hintergrund des starren Begriffsdualismus der RL 2003/88/EG folgerichtig und unverzichtbar.

Abschließend wies Professor Picker auf zwei Fallgruppen hin, in denen die Beurteilung des Vorliegens von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne auch bei teleologischer „Gesamtbeurteilung“ des Einzelfalls problematisch bleibt: Nach Ansicht von Professor Picker ist die Rufbereitschaft nicht ohne weitere Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne. Es sei eine Gesamtbeurteilung aller Umstände vorzunehmen, in der auf die Intensität der Beeinträchtigung für den Arbeitnehmer abgestellt wird. Der EuGH stelle in seiner Rechtsprechung zur Rufbereitschaft auf die Kürze der Einsatzfrist, die Häufigkeit und Dauer der Einsätze sowie auf sonstige Belastungen oder Erleichterungen ab. Hieraus ergebe sich die Faustformel, dass es sich jedenfalls dann um Arbeitszeit handle, wenn die Rufbereitschaft einem „verkappten Bereitschaftsdienst“ entspricht. Auch bei Dienstreisen, die der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers in einem öffentlichen Verkehrsmittel verbringt, ohne während dieser arbeiten zu müssen, sei die Einordnung als Arbeitszeit problematisch. Professor Picker vertrat hierzu die Auffassung, dass derartige (!) Dienstreisen grundsätzlich keine Arbeitszeit sind. In öffentlichen Verkehrsmitteln habe der Arbeitnehmer weitgehende Gestaltungsautonomie. Im Übrigen seien längere Dienstreisen aus arbeitszeitrechtlicher Sicht sonst faktisch undurchführbar.

14. März

Professor Dr. Dirk Selzer

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Das neue Qualifizierungsgeld – sozialrechtliche Grundlagen und kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarung



Dr. Dirk Selzer ist Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim und externer Berater bei der Arbeitsrechtskanzlei Wolff/Schultze/Kieferle in München. Er hielt einen sozialrechtlichen Vortrag zu dem aktuellen Thema „Das neue Qualifizierungsgeld – sozial-

rechtliche Grundlagen und kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarung“.

Einleitend stellte der Referent die Änderungen im Weiterbildungsgesetz vor und rückte dabei die §§ 82 a bis c SGB III in den Fokus. Diese Vorschriften treten zum 01.04.2024 in Kraft und regeln das neue Qualifizierungsgeld. Im Allgemeinen Teil seines Vortrags zeigte Professor Dr. Selzer zunächst die Motive des Gesetzgebers und den Anpassungsbedarf für Betriebe durch ökologische Transformation, Digitalisierung und demographischen Wandel auf. In diesem Zusammenhang wurde auch der Betriebsbegriff diskutiert. Aus den bisherigen Regelungen zur Fortentwicklung der Förderung der beruflichen Weiterbildung werde deutlich, dass sich der Gesetzgeber von Präventionsgedanken leiten lasse. Ziel sei es, durch Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und dadurch bereits das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Anschließend verschaffte der Vortragende den Zuhörerinnen und Zuhörern einen Überblick über die neuen Regelungen zum Qualifizierungsgeld. § 82 a SGB III legt die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen, die Trägerschaft sowie die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme fest. § 82 b SGB III regelt die Höhe und die Bemessung des Qualifizierungsgeldes. § 82 c SGB III beschäftigt sich mit der Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers.

Im zweiten Teil seines Vortrags warf Professor Dr. Selzer die Frage auf, ob es sich bei dem Qualifizierungsgeld lediglich um ein anders genannten Transformationskurzarbeitergeld handle. Für die Beantwortung dieser Frage zeigte der Referent die Struktur der Ansprüche auf Kurzarbeitergeld, die sich grundlegend aus § 95 SGB III ergeben und auf den unterschiedlichen Ursachen für den Arbeitsausfall beruhen, auf. Daran anknüpfend zeigte Professor Dr. Selzer die Unterschiede zwischen dem Qualifizierungsgeld und dem Kurzarbeitergeld auf. Im Gegensatz zu §§ 95, 101 SGB III muss für die Bewilligung von Qualifizierungsgeld kein Arbeitsausfall eintreten; die Weiterbildung soll vielmehr die Weiterbeschäftigung im Betrieb ermöglichen. In Abgrenzung zu § 111 SGB bedarf es keines dauerhaften Arbeitsplatzwegfalls. Der Vortragende kam dementsprechend zu dem Ergebnis, dass das Qualifizierungsgeld zwar der Idee des Transformationskurzarbeitergeldes entspreche, es jedoch dogmatisch bei der beruflichen Weiterbildung zu verordnen sei. Es handle sich um eine Ermessensleistung.

Sodann verwies Professor Dr. Selzer auf die wesentlichen Unterschiede zwischen § 81, § 82 und dem neuen § 82 a SGB III. Wichtig sei auch, dass sich Förderleistungen nach § 82 a und § 82 SGB III gegenseitig ausschließen.

Schließlich wurde die kollektivrechtliche Regelungsnotwendigkeit hervorgehoben. Ziel der Neuerungen sei es auch, Anreize zu schaffen, die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten kollektivarbeitsrechtlich zu regeln. Es bedürfe insbesondere einer kollektivrechtlichen Regelung, die Kriterien für einen strukturwandlungsbedingten Qualifizierungsbedarf festlege und damit Klarheit schaffe, was unter diesem Begriff zu verstehen sei. Darüber hinaus müssten in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag auch Perspektiven zur nachhaltigen Beschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer im Betrieb dargelegt werden. Professor Dr. Selzer wies auf die Möglichkeit, kollektivrechtliche Regelungen zur Aufstockung des Qualifizierungsgeldes zu treffen, hin und zeigte praktische Beispiele für deren Umsetzung auf.

Für die folgende Diskussion warf der Vortragende mehrere Thesen in den Raum, wodurch neben der Überkomplexität der Förderleistungen bei der beruflichen Weiterbildung und dem Wunsch nach Vereinfachung, auch die kollektivrechtliche Regelungsnotwendigkeit als weitgehend zwingender Tatbestandsvorausset-

zung erörtert wurde. Abschließend wurde über die Frage der Risikoverteilung debattiert und überlegt, ob es durch die Neuregelung zu einer weitgehenden Verlagerung der unternehmerischen Verantwortung bzgl. der hinreichenden Qualifikation der Arbeitnehmer auf die Solidargemeinschaft des SGB III komme. Insgesamt zeigte sich eine offensichtliche Unzufriedenheit mit dem neu verabschiedeten Qualifizierungsgeld.

16. Mai

Rechtsanwältin Nathalie Polkowski

WTS

Rechtsanwalt Dott. Fabio Sali

Rose & Partner

Die Qual der Rechtswahl: Die Rom I-VO vor Arbeitsgerichten



Dr. Nathalie Polkowski von WTS Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Herr Fabio Sali von der Kanzlei Rose & Partner – Rechtsanwälte Steuerberater PartGmbH referierten zum Thema „Die Qual

der Rechtswahl: Die Rom I-VO vor Arbeitsgerichten – Was tun mit grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen?“.

Einleitend hoben die Referenten die Bedeutung des Themas hervor, indem sie aktuelle Problemfelder darstellten. Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse sind heute durch die zunehmende Arbeit im Homeoffice aus dem Ausland, die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland oder allgemein durch grenzüberschreitende Tätigkeiten weit verbreitet. In solchen Fallgestaltungen stellt sich immer wieder die Frage nach dem anwendbaren Recht.

Frau Polkowski verschaffte den Zuhörern zunächst einen umfassenden Überblick über die relevanten Bestimmungen der Rom I-Verordnung für grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse. Während Art. 3 Rom-I-VO grundsätzlich die freie Rechtswahl durch die Parteien normiert, regelt Art. 8 Rom-I-VO die zu

beachtenden Besonderheiten bei Individualarbeitsverträgen. Die Referentin betonte, dass der Begriff des Arbeitnehmers hierbei autonom und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der europäischen Union zu Art. 45 AEUV ausgelegt werden müsse. Im Falle der Rechtswahl durch die Parteien bestimmt Art. 8 Abs. 1 Rom-I-VO, dass ein sog. Güstigkeitsvergleich im Sinne des Arbeitnehmerschutzes durchzuführen ist. Danach darf die getroffene Rechtswahl nicht zum Schutzentzug des Arbeitnehmers führen, der ihm durch zwingendes Recht wie bspw. Tarifverträge, AGB-Vorschriften oder Mindestlohnvorschriften gewährt werde. Sollte von den Parteien keine Rechtswahl getroffen worden sein, bestimmt sich das anzuwendende Recht nach dem abgestuften System des Art. 8 Abs. 2-4 Rom-I-VO.

Herr Sali ging anschließend vertieft auf die Beschränkungen der freien Rechtswahl ein. Er verwies dabei auf die Eingriffsnormen im Sinne des Art. 9 Rom-I-VO, wie etwa Vorschriften des Sonderkündigungsschutzes, und den „ordre public“ nach Art. 21 Rom-I-VO. Zudem stellte er das Zusammenspiel der Rom-I-VO mit der Brüssel-Ia-VO heraus. Während die Rom-I-VO ausschließlich Regelungen zum anwendbaren Recht trifft, ist für die Bestimmung des zuständigen Gerichts bei grenzüberschreitenden Sachverhalten die Brüssel-Ia-VO heranzuziehen.

Der Referent betonte besonders die begrenzte Möglichkeit für Klagen gegen den Arbeitnehmer gem. Art. 22 Brüssel-Ia-VO sowie die Einschränkung für Gerichtsstandsvereinbarungen nach Art. 23 Brüssel-Ia-VO. Anhand einiger Fallbeispiele, insbesondere in Bezug auf Arbeitsverhältnisse in Deutschland und Italien, illustrierten die Vortragenden die Relevanz dieser Rechtsfragen für die Praxis.

In der anschließenden Diskussion wurde schwerpunktmäßig über den autonom auszulegenden Begriff des Arbeitnehmers und die Konkretisierung der „engeren Verbindung“ im Sinne des Art. 8 Abs. 4 Rom-I-VO gesprochen. Frau Polkowski merkte an, dass ihrer Meinung nach die Staatsangehörigkeit im Hinblick auf die wachsende Internationalität der Bevölkerung kein angemessenes Kriterium mehr sein könne. Die Verwendung von nationaltypischen Vertragsklauseln in Arbeitsverträgen sei hingegen ein denkbares Kriterium zur Auslegung des Begriffs. Abschließend wurden verschiedene vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten näher thematisiert.

20. Juni

Professor Samuel Estreicher

New York University School of Law

Rechtsanwalt Dr. Daniel Hund

Seitz

"American Exceptionalism" vs. Germany's "Third Way" – A Discussion on Comparative Labor & Employment Law Developments



Professor Samuel Estreicher von der New York University School of Law hielt zusammen mit Dr. Daniel Hund von der Wirtschaftskanzlei Seitz einen rechtsvergleichenden Vortrag über die

Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen dem US-amerikanischen und dem deutschen Arbeitsrecht. Einleitend stellte Professor Estreicher das US-amerikanische Rechtssystem im Allgemeinen dar und verwies sodann auf die Besonderheiten des Arbeitsrechts. Im Gegensatz zum deutschen Recht, dem sog. civil law, beruht das US-amerikanische Recht auf dem sog. common law, welches sich nicht aus geschriebenen Gesetzen, sondern aus Richterrecht und entsprechenden Präzedenzfällen ergibt. Aus diesem Richterrecht hat sich sowohl ein sog. employment law, das sich insbesondere mit dem Individualarbeitsrecht befasst, als auch ein sog. collective labor law, welches das Kollektivarbeitsrecht zum Inhalt hat, entwickelt. In beiden Zweigen wird wiederum zwischen dem „state law“ mit dem entsprechenden „state court system“ und dem „national law“ mit dem dazugehörigen „US federal court system“ differenziert.

Sodann beleuchtete Professor Estreicher das US-amerikanische Individualarbeitsrecht näher und zeigte insbesondere die „hire and fire“-Mentalität auf. Demnach herrsche in den USA ein liberales, kapitalistisches Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, was sich auch im Arbeitsrecht widerspiegle, und eine deutlich größere Flexibilisierung bedeute. Demnach habe eine Mehrheit der US-Amerikaner keinen Arbeitsvertrag

und demgemäß auch keine zu beachtenden Kündigungsfristen. Während dies insbesondere in Zeiten von Krisen und Konjunkturschwankungen eine einfachere Anpassung an die Umstände ermögliche, bedeute dies gleichzeitig auch wenig bis keinen Schutz für die Beschäftigten. Daran anknüpfend zeigte Professor Estreicher einige Beispiele aus seiner Praxis auf und verdeutlichte den Zuhörerinnen und Zuhörern was „employment at will“ für Konsequenzen haben kann und wie Arbeitnehmer hierauf reagieren könnten. Dr. Hund stellte diesen Fallbeispielen deutsche Arbeitsvertragsregelungen gegenüber und erklärte, zu welchen unterschiedlichen Ergebnissen und Reaktionsmöglichkeiten dies in Deutschland führe. Professor Estreicher nutzte die Darstellung der Klagemöglichkeiten nach dem deutschen Recht, um sowohl das Prozedere vor den US-amerikanischen „civil courts“ als auch die Durchsetzungsmöglichkeiten nach dem US-amerikanischen Recht darzustellen. Schließlich wurden auch die „anti-discrimination laws“ auf „state level“ und auf „federal level“ und ihre Auswirkungen näher besprochen. Immer wieder wies Professor Estreicher auf die Besonderheit der „civil jury“ hin und machte deutlich, welche Unsicherheiten damit einhergingen.

Dr. Hund referierte begleitend über das deutsche Individualarbeitsrecht und stellte dabei Fälle vor, die in Deutschland sowohl vor Gericht als auch in der anwaltlichen Beratung anders gehandhabt werden als in den USA. Er betonte dabei stets den deutschen „third way“, worunter er die Kombination eines freien Wirtschafts- und Arbeitsmarkts mit kollektivrechtlichen sowie staatlichen Schutz- und Lenkmechanismen versteht.

Im Anschluss rückten die Referenten das kollektive Arbeitsrecht in den Fokus ihres Vortrags. Professor Estreicher stellte klar, dass sich das US-amerikanische „collective labor law“ auf die Rechte und Funktionen der Gewerkschaften („labor unions“) beschränke. Diese träten in den USA hauptsächlich für eine Erhöhung von Löhnen und die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen ein. Professor Estreicher äußerte den Wunsch, ein Betriebsrätesystem zu implementieren und bemängelte, dass dies nicht Teil des Arbeitslebens in den USA sei. In den Vereinigten Staaten gäbe es, anders als in Deutschland, keinen Betriebsrat, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz von der Belegschaft gewählt wird. Die Beschäftigten könnten jedoch

per Wahl eine Gewerkschaft anerkennen, die dann für sie kollektiv verhandelt und somit eine Belegschaftsvertretung sichert. Daran anknüpfend diskutierten die Vortragenden mit Professor Dr. Abbo Junker über Fälle in der Automobilindustrie und die Bemühungen, in den US-amerikanischen Werken deutscher Fahrzeughersteller eine solche Belegschaftsvertretung zu etablieren. Sie versuchten, Erklärungen zu finden, warum dies in einigen Fällen gelang, in anderen Anläufen jedoch scheiterte.

In der abschließenden Diskussion wurden insbesondere die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Vertragsgestaltungen beleuchtet und der Mangel an Absicherung gegen Arbeitsplatzverlust sowie fehlende Krankheits- und Urlaubsregelungen in den USA, aber auch die Vorteile der dortigen freien Marktwirtschaft, herausgearbeitet.

11. Juli

Professor Dr. Volker Rieble

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Gestaltung der Betriebsstruktur durch Betriebsräte und Arbeitgeber – einvernehmlich oder konfliktorisch

Professor Volker Rieble referierte zum Thema „Gestaltung der Betriebsstruktur durch Betriebsräte und Arbeitgeber – einvernehmlich oder konfliktorisch“.

Einleitend ging Professor Rieble auf die Motive für die Gestaltung von Betriebsstrukturen und -grenzen ein. Er erläuterte die Motive sowohl des Betriebsrats als auch des Arbeitgebers. Für den Betriebsrat nannte er Machterhalt, Machtausweitung und den Zugang zu mehr Ressourcen in größeren Betrieben. Beim Arbeitgeber unterschied er zwischen Motiven für mehrere kleinere Betriebe (z.B. differenzierte Arbeitsbedingungen, Machtbegrenzung des Betriebsrats) und Motiven für größere Einheiten (z.B. einheitlicher Verhandlungspartner, geringere Gesamtkosten).

Anhand mehrerer Praxisbeispiele veranschaulichte Professor Rieble die Auswirkungen unterschiedlicher Betriebsstrukturen und Betriebsratskonstellationen und demonstrierte, wie durch betriebliche Reorganisation bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Ziele erreicht werden können.

Des Weiteren thematisierte Professor Rieble in seinem Vortrag den seltenen Fall eines „Aufstands“ einer Teilbelegschaft. Er erläuterte, dass eine solche Situation entstehen kann, wenn eine Teilbelegschaft mit der Arbeit des bestehenden Betriebsrats unzufrieden ist, weil dieser ihre Interessen nicht ausreichend berücksichtigt. Wenn diese Arbeitnehmer keine Möglichkeit sehen, durch ihr Stimmverhalten etwas zu ändern, können sie versuchen, einen eigenen Betriebsrat zu wählen. Professor Rieble verwies dabei auf ein Beispiel des Bundesarbeitsgerichts (BAG 21.7.2004 – 7 ABR 57/03) zum RIAS-Orchester in Berlin. Er betonte, dass es zunächst nicht darauf ankommt, ob die Teilbelegschaft tatsächlich einen selbständigen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder einen verselbstständigten Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bildet. Vielmehr sei die Wahl eines separaten Betriebsrats „unter Verkennung des Betriebsbegriffs“ wirksam und lediglich anfechtbar. Als Konsequenz ergebe sich ein Wettlauf um die „erste Wahl“ nach Ablauf einer Amtszeit, da die zweite Wahl die erste nicht verdrängen könne und ihrerseits (teil-)nichtig sei.

Anschließend erklärte Professor Rieble, dass die Korrektur falscher Betriebsgrenzenhandhabung durch verschiedene rechtliche Mittel erfolgen kann. Er betonte zunächst, dass ein gewählter Betriebsrat im Amt bleibt, auch wenn die Betriebsgrenzen falsch festgelegt wurden. Als primäre rechtliche Abhilfemöglichkeit nannte er die Anfechtung der erfolgten Wahl wegen „Verkennung des Betriebsbegriffs“ nach § 19 BetrVG. Professor Rieble wies darauf hin, dass die Vorfrage der Betriebsgrenzen in diesem Verfahren nicht in Rechtskraft erwächst. Als seltene Ausnahme nannte er die Nichtigkeit der Betriebsratswahl, die nur bei offenkundiger und grober Verkennung der Betriebsgrenzen in Betracht kommt. Weiter wies Professor Rieble auf die Betriebsgrenzenfeststellung im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG hin, wobei er die unmittelbare Rechtskraft für die Betriebsgrenzen betonte, die nur durch erhebliche Tatsachenänderungen begrenzt wird. Abschließend nannte er die Möglichkeit des vorbeugenden Rechtsschutzes gegen den Wahlvorstand, der jedoch nur bei erwartbarer Nichtigkeit der Wahl und damit selten in Betracht kommt.

Daraufhin stellte Professor Rieble die einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers den einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Wahlvorstand gegenüber. Er betonte, dass der Ar-

beitgeber Herr seiner Arbeitsorganisation ist und die Leitungsmacht sowie die konkrete Zusammenarbeit der Arbeitnehmer definiert. Professor Rieble erläuterte, dass die Restrukturierung der Arbeitsorganisation für den Arbeitgeber zwar aufwendig ist, sich aber die Leitungsmacht in wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG ohne Entgelt, § 99 BetrVG) effektiv ändern lässt. Dabei müsse der Arbeitgeber in der zu verselbstständigenden Einheit nicht die volle betriebliche Autonomie des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erreichen; die relative Selbständigkeit des Betriebsteils nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG reiche aus. Im Gegensatz dazu könne der Betriebsrat den Arbeitgeber an der Gestaltung – auch mit Blick auf das Interessenausgleichsverfahren – nicht hindern und habe zudem selbst keine Initiativrechte. Professor Rieble wies jedoch darauf hin, dass der Betriebsrat den Wahlvorstand beruft, der im Wahlausschreiben die maßgebliche Betriebsgrenze als Wahlbezirk festlegt. Dies könne manipulativ eingesetzt werden – einseitig oder in Absprache mit dem Arbeitgeber. Komme es dann zu einer Betriebsratswahl „in Verkennung des Betriebsbegriffes“, sei diese nur anfechtbar.

Abschließend wies Professor Rieble auf die einvernehmlichen Gestaltungsmöglichkeiten hin. Er erläuterte die rechtlichen Rahmenbedingungen für Betriebsvereinbarungen über die Betriebsstruktur gemäß § 3 Abs. 2 BetrVG und hob hervor, dass diese Vereinbarungen Unternehmensbetriebsräte, Regionalbetriebsräte und Spartenbetriebsräte regeln können, jedoch keine sonstigen Arbeitnehmervertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Als Vertragsparteien kämen allein der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen bzw. der Konzernbetriebsrat und die Konzernspitze in Betracht. Besonders betonte er die „doppelte“ Tarifsperrung, die eine Betriebsstruktur-Betriebsvereinbarung im Falle eines normativ wirkenden Tarifvertrags sperrt und keine Öffnungsklausel zulässt.

19. September

Privatdozent Dr. Clemens Latzel

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Arbeitgeberregress beim Betriebsratsmitglied



Privatdozent Dr. Clemens Latzel hielt einen betriebsverfassungsrechtlichen Vortrag über die Regressmöglichkeiten des Arbeitgebers bei geleisteter Zahlung nicht erforderlicher Betriebsratskosten. Einleitend erläuterte Dr. Latzel den Sachverhalt des BAG-Urteils vom 25.10.2023 - 7 AZR 338/22, der den Ausgangspunkt seines Vortrags darstellte.

Zunächst wurde ein Regressanspruch des Arbeitgebers gegen das Betriebsratsgremium diskutiert und mit Hinweis auf dessen fehlende Rechtsfähigkeit abgelehnt. Des Weiteren wurde die Möglichkeit der Rückforderung der gezahlten Anwaltskosten vom Gläubiger des Betriebsratsmitglieds, also dem Anwalt selbst, überlegt und im Ergebnis ebenfalls abgelehnt. Schließlich rückte Dr. Latzel einen Regressanspruch des Arbeitgebers gegen das einzelne Betriebsratsmitglied in den Mittelpunkt seines Vortrags und es wurden mehrere Anspruchsgrundlagen erörtert. Es müsse zunächst differenziert werden, ob der Arbeitgeber bei der Zahlung an den Gläubiger des Betriebsratsmitglieds davon ausging, dass es sich um nicht erforderliche oder um erforderliche Kosten i.S.d. § 40 BetrVG handle. Ging der Arbeitgeber davon aus, es handle sich um nicht erforderliche Kosten, läge ein Geschäft ohne Auftrag (GoA) vor, mit der Folge, dass ein Aufwendungsersatz aus §§ 683 S.1, 670 BGB als Anspruchsgrundlage in Betracht käme, jedenfalls aber die Kosten als ungerechtfertigte Bereicherung nach §§ 684 S.1, 818 BGB herausverlangt werden könnten. Ging der Arbeitgeber hingegen (irrig) davon aus, es handle sich um erforderliche Kosten, fehlt es zwar zunächst am Fremdgeschäftsführungswillen. Eine Fremdtilgungsbestimmung könne vom Arbeitgeber jedoch nachgeholt werden, mit der Folge, dass ihm ein Anspruch auf Rückzahlung der Anwaltskosten aus § 812 I 1 Alt. 2 BGB (Rückgriffkondition) zustehe. Dr. Latzel stellte klar, dass das Betriebsratsmitglied

in beiden Fällen dem Arbeitgeber seine Einwendungen und Aufrechnungsmöglichkeiten, die es gegen seinen Gläubiger hatte, entgegenhalten könne, §§ 404 ff. BGB analog.

Dem von Dr. Latzel vertretenen Ergebnis ist das BAG in seinem Urteil jedoch nicht gefolgt, sondern hat stattdessen ein Rückgriffsverbot des Arbeitgebers gegen das einzelne Betriebsratsmitglied festgelegt. Dieses Rückgriffsverbot ergebe sich aus den unterschiedlichen Verfahrensarten. Während die Frage nach der Erforderlichkeit von Betriebsratskosten im Rahmen des Beschlussverfahrens zu beantworten sei, fällt der Regressanspruch des Arbeitgebers in das Urteilsverfahren. Damit bleibe dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, die Zahlung der Kosten zu verweigern und sich von dem Betriebsratsmitglied verklagen zu lassen.

Der Referent war gegen die Lösung des BAG und sieht darin eine Rechtsschutzverweigerung. Es bestünde keine exklusive Vorfragenkompetenz für die Frage der Erforderlichkeit von Betriebsratskosten zugunsten des Beschlussverfahrens. Die Arbeitsgerichte, und damit auch das BAG, hätten den Rechtsstreit in dem hierfür zulässigen Urteilsverfahren unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten entscheiden müssen, § 48 I ArbGG, § 17 II 1 VVG. Selbst wenn man fälschlicherweise von einer solchen exklusiven Vorfragenkompetenz ausginge, hätte diese kein Rückgriffsverbot zur Folge, sondern würde eine Aussetzung des Verfahrens bis zur Klärung dieser Rechtsfrage im Beschlussverfahren bedeuten. Die Entscheidung des BAG sei mit Art. 20 III GG und Art. 103 I GG unvereinbar und demgemäß als verfassungswidrig einzustufen. Abschließend stellte Dr. Latzel denkbare Folgen dieser Entscheidung für die Praxis dar und wies auf die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers hin. So sei es zum einen denkbar, mangels Regressmöglichkeit künftig alle Kosten vor Bezahlung auf Erforderlichkeit zu prüfen – jedoch würde dies die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat belasten –, zum anderen wird in der Literatur vorgeschlagen nur unter Erforderlichkeitsvorbehalt zu zahlen.

Für die folgende Diskussion stellte Dr. Latzel die Frage in den Raum, wie mit Betriebsratskosten – welche dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt werden, obwohl sie tatsächlich gar nicht entstanden sind – umgegangen werden könnte. Es wurde außerdem über die Erforderlichkeit verschiedener Kosten gesprochen und überlegt, wie in Zukunft auf diese Entscheidung des BAG reagiert wird.

17. Oktober

Christian Stadtmüller

Infineon Technologies AG

Betriebsratsarbeit und Arbeitszeitrecht



In seinem Vortrag zum Thema „Betriebsratsarbeit und Arbeitszeitrecht“ widmete sich Herr Stadtmüller (Infineon Technologies AG) der Frage, ob und inwieweit Betriebsratsstätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einzuordnen ist.

In einem ersten Teil stellte Herr Stadtmüller die einschlägige Rechtsprechung bis 2017 und den aktuellen Meinungs- und Diskussionsstand vor. Hieraufhin ging Herr Stadtmüller auf zwei Entscheidungen des BAG aus dem Jahr 2017 ein und erläuterte, welche Schlussfolgerungen aus diesen Entscheidungen gezogen werden können. Im Anschluss behandelte Herr Stadtmüller vergütungsrechtliche Folgefragen und gab abschließend einen umfassenden Überblick über die für die betriebliche Praxis besonders relevante Rechtsprechung.

In der einschlägigen Rechtsprechung bis 2017 wurde das jeweils geltende Arbeitszeitrecht nicht auf die Betriebsratsstätigkeit angewendet. Betriebsratsstätigkeit war demnach keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitrechts. Allerdings hat das BAG in seinem Urteil vom 7.6.1989 (7 AZR 500/88) einen Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bejaht, wenn dem Betriebsratsmitglied wegen einer Betriebsratssitzung die Arbeit in der vorangehenden oder nachfolgenden Nachtschicht „unmöglich oder unzumutbar“ war.

Für die Subsumtion der Betriebsratsstätigkeit unter den Arbeitszeitbegriff des ArbZG spricht nach derzeitigem Meinungs- und Diskussionsstand die Regelung des Art. 2 Nr. 1 letzte Alt. RL 2003/88/EG, wonach Arbeitszeit jede Zeitspanne ist, während der ein Arbeitnehmer Aufgaben des Arbeitgebers wahrnimmt. Bei der Betriebsratsstätigkeit handelt es sich um eine berufliche Anforderung in diesem Sinne, die das Betriebsrats-

mitglied daran hindert, seinen persönlichen Verpflichtungen nachzukommen. Darüber hinaus sprechen der Schutzzweck des ArbZG (Gesundheitsschutz) und die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht für die Anwendung des ArbZG auf die Betriebsratsstätigkeit.

Dem wird nach überwiegender Auffassung, die auch von Herrn Stadtmüller geteilt wird, entgegengehalten, dass das ArbZG auf die Ausübung von Ehrenämtern keine Anwendung findet, und zwar unabhängig davon, ob es sich – wie bei der Betriebsratsstätigkeit – um ein betriebliches Ehrenamt handelt oder nicht. Zudem fehlt es an einer gegenseitigen Bezugnahme von ArbZG und BetrVG, sodass das BetrVG im Hinblick auf die Betriebsratsstätigkeit lex specialis gegenüber dem ArbZG ist. Darüber hinaus würde eine Anwendung des ArbZG auf die Betriebsratsstätigkeit zu einem kaum auflösbaren innerbetrieblichen Konflikt zwischen der alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers für die Einhaltung des ArbZG gegenüber den Aufsichtsbehörden einerseits und der Autonomie des Betriebsrats bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben andererseits führen. Schließlich sind die Betriebsratsmitglieder ohnehin durch § 37 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG ausreichend geschützt. Herr Stadtmüller bedauerte, dass das BAG in seinen beiden Entscheidungen aus dem Jahr 2017 (Urt. v. 18.1.2017 – 7 AZR 224/15 und Beschl. v. 21.3.2017, 7 ABR 17/15) weiterhin offengelassen hat, ob Betriebsratsstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbZG ist. Damit ist weiterhin nicht höchstrichterlich geklärt, ob die Höchstarbeitszeitregelung des § 3 ArbZG auf Betriebsratsstätigkeit anzuwenden ist. Allerdings hat das BAG den Begriff der „Unzumutbarkeit“, dessen nähere Bestimmung es in der oben zitierten Entscheidung aus dem Jahr 1989 noch offengelassen hatte, mit der Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG (Ruhezeit) ausgefüllt. Danach ist ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor Schichtende zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratsstätigkeit zu erbringen ist. Herr Stadtmüller ergänzte die Ausführungen des BAG dahingehend, dass sich die Notwendigkeit zur Einhaltung der Ruhezeit vor oder nach einer Betriebsratssitzung ergeben kann. Darüber hinaus wies er für die betriebliche Praxis darauf hin, dass der Betriebsrat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die

betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen hat (§ 30 Abs. 1 Satz 2, § 2 Abs. 1 BetrVG) und zusätzliche Belastungen durch die Betriebsratsarbeit nicht den Tatbestand des Verhinderungsgrundes im Sinne des § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfüllen.

Anschließend erläuterte Herr Stadtmüller anhand zweier Entscheidungen des BAG vergütungsrechtliche Folgefragen: Nach BAG, Urt. v. 18.5.2016 – 7 AZR 401/14 hat ein Betriebsratsmitglied keinen Anspruch auf Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen nach § 37 Abs. 2 BetrVG, wenn es vor der Amtsübernahme Nachtarbeit geleistet hat und seine Arbeitszeit anlässlich der Übernahme des Betriebsratsamtes einvernehmlich auf Tagesarbeitsstunden verschoben wurde. Der Verlust des Nachtarbeitszuschlags beruht in diesem Fall nicht auf der Arbeitsbefreiung, sondern auf der Verschiebung der Arbeitszeit. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 78 S. 2 BetrVG. Nach BAG, Urt. v. 27.7.2016 – 7 AZR 255/14 gelten für die Bewertung von Fahrtzeiten von Betriebsratsmitgliedern keine anderen Maßstäbe als für die Fahrtzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Arbeitspflicht. Das Betriebsratsmitglied hat daher für diese Zeiten weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG.

Abschließend gab Herr Stadtmüller einen umfassenden Überblick über ausgewählte Rechtsprechung mit besonderer Relevanz für die betriebliche Praxis. Er behandelte dabei Themen wie den zeitlichen Umfang der Betriebsratstätigkeit eines freigestellten Betriebsratsmitglieds und den Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit.

Herr Stadtmüller fasste zusammen, dass es nach wie vor keine höchstrichterliche Klärung gibt, ob Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbZG ist und ob Zeiten der Betriebsratstätigkeit für die Ermittlung der täglichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen sind. Hervorgehoben wurde jedoch die höchstrichterliche Bestätigung der Wertung des § 5 ArbZG im Zusammenhang mit dem Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG.

12. Dezember

Rechtsanwältin Dr. Susanna Stöckert

Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

KI im Betrieb und die Mitbestimmung des Betriebsrats



Rechtsanwältin Dr. Susanna Stöckert von der Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH referierte zum Thema „KI im Betrieb und die Mitbestimmung des Betriebsrats“. Sie begann ihren Vortrag mit einem Überblick über die drei Entwicklungsphasen der KI: von sehr einfachen, in

sich geschlossenen Systemen mit nur erlernten Strategien, über Systeme mit eigenen Strategien bis hin zu komplexeren Anwendungen. Die Referentin kritisierte die unklare Definition von KI in Art. 3 Nr. 1 der KI-VO, da viele Begriffe innerhalb der Definition selbst der Definition bedürften. Es sei aber erkennbar, dass ein risikobasierter Ansatz gewählt wurde, der sich an den potenziellen Auswirkungen der KI-Systeme orientiere. Die meisten der im Arbeitsrecht angewendeten Systeme seien als KI-Systeme mit hohem Risiko einzustufen. Im Hinblick auf die Anwendungsbereiche und die Relevanz von KI in Betrieben führte die Vortragende aus, dass größere Unternehmen eher KI anwenden als kleinere oder mittelständische Betriebe. Prognosen zeigten einen extremen Anstieg der Nutzung, insbesondere in den Bereichen Logistik und Finanzen. Sie gab einen Überblick über bestehende KI-Systeme und deren potenzielle Einsatzmöglichkeiten in Betrieben. Dr. Stöckert erläuterte anschließend drei denkbare Bereiche der Nutzung von KI in der täglichen Arbeit. Erstens könne KI anstelle des Arbeitgebers auftreten und habe das Potential effektivere Arbeitsstrukturen zu etablieren. Auch das Weisungsrecht könne an KI übertragen werden, solange die Legitimationskette zum Arbeitgeber nicht unterbrochen werde. Vollkommen automatisierte Entscheidungen auf Arbeitgeberseite seien demgemäß nicht zulässig. Der zweite Anwendungsbereich umfasst die Arbeitserbringung durch

KI anstelle des Arbeitnehmers. Das sei grundsätzlich zulässig und verstoße nicht gegen die höchstpersönliche Leistungserbringungspflicht aus § 613 S. 1 BGB, da es sich bei der KI um ein Hilfstool und nicht um eine Hilfsperson handele. Der KI fehle es zum einen an der Rechtspersönlichkeit, zum anderen erfolge die Steuerung der KI durch den Arbeitnehmer und er überprüfe auch die Arbeitsergebnisse der KI. Damit beherrsche der Arbeitnehmer den Arbeitsprozess weiterhin. Der dritte und häufigste Nutzungsfall sei, dass die KI als Hilfsmittel eingesetzt wird. Es obliege grundsätzlich der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er KI in seinem Betrieb einsetzen oder deren Nutzung untersagen möchte.

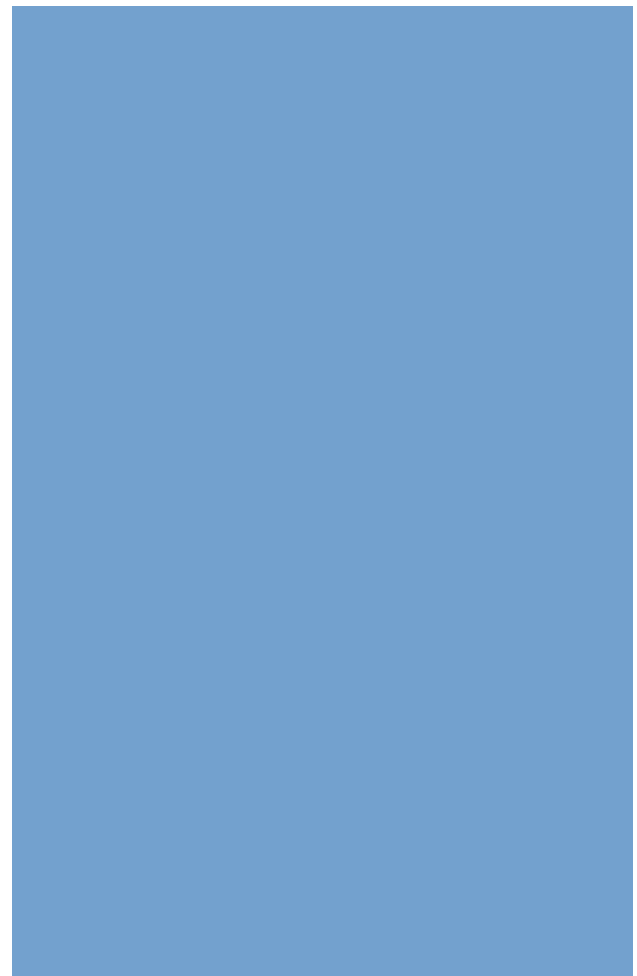
Der Schwerpunkt des Vortrags lag auf möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, wenn die Arbeitgeberseite KI einführen wolle. Dr. Stöckert verwies insbesondere auf die Beteiligungsrechte nach § 87 I Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG. In diesem Zusammenhang wurde auch das Urteil des ArbG Hamburg vom 16.01.2024 - 24 BVGa 1/24 besprochen, in dem das Gericht entschieden hatte, dass beim Einsatz von ChatGPT kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht. Die Referentin diskutierte auch die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats aus § 111 S. 3 Nr. 1, 4 und 5 BetrVG und verwies auf den zeitlichen Abstand zwischen der Einführung von KI und der später folgenden Betriebsänderung. Es handle sich meist um zwei getrennte und damit unterschiedliche unternehmerische Entscheidungen.

Die Vortragende zeigte auf, wie in der Praxis mit KI umgegangen wird, und hob die Herausforderungen, Folgen und Risiken hervor. Dr. Stöckert wies auf Fehlentwicklungen hin, insbesondere die Vermengung von Datenschutz und Mitbestimmung. Für den erfolgreichen Einsatz von KI im Betrieb betonte sie die Notwendigkeit der frühzeitigen Einbindung von Betriebsrat und Belegschaft. Der Betriebsrat solle als Partner und nicht als Gegner gesehen werden, und es solle eine klare Strategie bei der Umsetzung von KI verfolgt werden. Dr. Stöckert betonte die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat, um die Chancen der KI optimal zu nutzen und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren. Zukunftsängste der Arbeitnehmer müssten berücksichtigt und abgebaut werden, um Verständnis zu schaffen und Vorbehalte aufzuräumen. Die Referentin schlug Inhalte und Ausgestaltungs-

möglichkeiten einer KI-Vereinbarung vor, darunter klare Definitionen und Begriffsverständnisse, frühzeitige Schulungsprogramme zur Qualifikation sowie Kontrollmechanismen und Datenschutzregelungen.

Im Ausblick hob Dr. Stöckert die schnelle Entwicklung und das immense Potenzial von KI für Betriebe hervor. Sie betonte, dass KI die Rechtsberatung und die Gerichte noch viel beschäftigen werde.

In der folgenden Diskussion wurde zunächst die Skepsis deutscher Unternehmen bei der Einführung neuer Technologien kritisiert, welche zu Standortnachteilen führen könnte. Es sei wünschenswert, den Fokus von möglichen Gefahren hin zu Vorteilen für alle Beteiligten zu verschieben, denn auch für Arbeitnehmer könnte der Einsatz von KI mit vielen Vorteilen verbunden sein. Schließlich wurde der unterschiedliche Umgang mit KI in großen Unternehmen und kleinen bis mittelständischen Unternehmen weiter herausgearbeitet und verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten wie sog. „Sandbox-Lösungen“ thematisiert. Abschließend wurden die unterschiedlichen Sichtweisen in der Beratung und in der Rechtsprechung diskutiert.



UNIVERSITÄRE VERANSTALTUNGEN

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.



Wintersemester 2023/2024

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung "Grundlagen des Sozialversicherungsrechts – Sozialrecht im Unternehmen"

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Vorlesung "Arbeitsgerichtliches Verfahren"

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung "Tarifvertragsrecht"
- Seminar "Liebschaften im Arbeitsverhältnis"

Sommersemester 2024

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Seminar "Arbeitsrecht und Schuldrecht"
- Probeklausur Schwerpunkt 5

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung "Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung"
- Seminar "Mandat und Ehrenamt des Arbeitnehmers"

Wintersemester 2024/2025

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung "Sozialversicherungsrecht"
- Seminar "Arbeitskampfrecht"

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Seminar "Mitbestimmung und Wirtschaftskrise"

HABILITATIONEN

Abgeschlossene Habilitationen:

- 2006
Professor Dr. Martin Gutzeit
(seit 2010 Universität Gießen):
Ökonomische Analyse des Rechts
- 2007
Professor Dr. Steffen Klumpp [†]
(2009-2024 Universität Erlangen-Nürnberg):
Arbeitsrecht und Beschäftigung
- 2012
Professor Dr. Sebastian Kolbe
(seit 2016 Universität Bremen):
Mitbestimmung und Demokratieprinzip
- 2017
Professor Dr. Christian Picker
(2018-2023 Universität Konstanz,
seit 2023 Universität Tübingen):
Genossenschaftsidee und Governance
- 2017
Professor Dr. Dirk Selzer
(seit 2018 Hochschule der Bundesagentur
für Arbeit):
Pflichtverletzung im Leistungsstörungenrecht
- 2017
Privatdozent Dr. Clemens Latzel:
Gelenkte Privatautonomie

PROMOTIONEN

2024 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

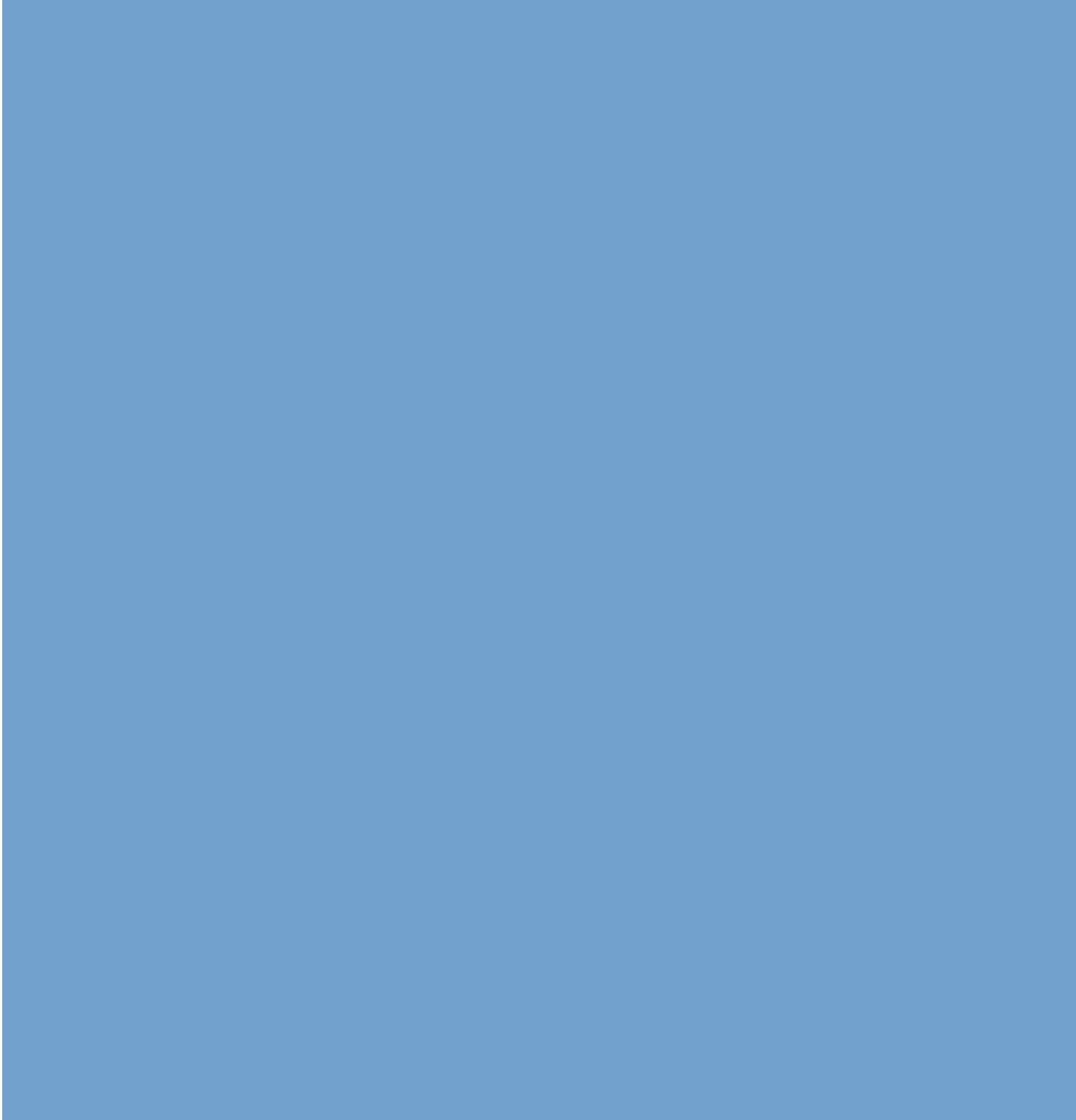
- Miaomiao Hu:
Kordinierung der Altersversorgung in
China und in der Europäischen Union

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Wencke Salmen:
Der Employee Shareholder nach englischem Recht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Gregor Pingel:
Strukturbetriebsvereinbarungen
- Dirk Stephan:
Gemeinsame Einrichtungen und Konzernrecht



Abteilung I befasst sich schwerpunktmäßig mit Tarifvertragsrecht und Zivilrecht, hier stehen Neukomentierungen des TVG sowie von Erlass und Schuldübernahme im Staudinger an. In der Feldforschung werden die Trennung von Arbeitgeber- und Unternehmerfunktion als Gestaltungsmittel erprobt. Dabei wird die Disruptionsfähigkeit alternativer Beschäftigungsformen analysiert. Die nachlassende Tarifbindung erzeugt manche Vorschläge für staatlich gesetzte Anreize zum Gewerkschafts- und Verbandseintritt. Damit soll nachlassende Attraktivität der Koalitionen – die auch auf staatlicher Regelung von Arbeitsbedingungen fußt, begegnet werden.

Die Abteilung II (ehemals Abteilung III) befasst sich mit dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Bürgerlichen Recht. Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts wird vor allem das Arbeitskampfrecht und das Betriebsverfassungsrecht untersucht. Für das Arbeitskampfrecht geht es um allgemeine Regeln, aber auch um die gesetzliche Gestaltung von Schlichtungsverfahren. Im Betriebsverfassungsrecht ergeben sich vielerlei Fragestellungen. Diese beziehen sich unter anderem auf interne Untersuchungen, auf den Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb sowie – ganz allgemein – auf seine Eignung, den Anforderungen der wirtschaftlichen Transformation zu genügen. Des Weiteren werden auch Fragen des Individualarbeitsrechts in den Blick genommen, etwa zur Arbeitnehmerhaftung. Im Sozialrecht geht es um die Digitalisierung, das Organisationsrecht der Gesetzlichen Unfallversicherung sowie die soziale Sicherung in Ausbildungsverhältnissen.

Der Forschungsstelle obliegt weiterhin die Schriftleitung der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA) und die Beteiligung an der Schriftleitung der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA).
