
ZAAR-Tätigkeitsbericht 2025

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	18
Veranstaltungen	24
Lehre	52
Ausblick	54

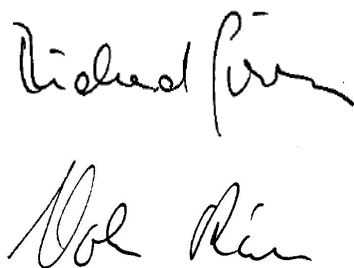
VORWORT

Auch im Jahr 2025 hat sich die rechtliche Ordnung der Arbeitsbeziehungen weiterentwickelt. Prägend war dabei die fortschreitende Regulierung auf europäischer und auf nationaler Ebene, die deutlich kontrastiert mit der hierzulande andauernden wirtschaftlichen Stagnation.

Aus alledem ergaben sich genügend Gegenstände für die Lehre und mehr als genügend Anschauungsmaterialien für die Forschung. Dementsprechend wurde im ZAAR unverändert intensiv gearbeitet. Das betraf Vorlesungen, Übungen, Prüfungen sowie Publikationen aller Art, seien es Dissertationen, Fachaufsätze oder Kommentierungen. Näheres lässt sich dem hiesigen Tätigkeitsbericht entnehmen.

Wir danken abermals den Mitarbeitern des ZAAR für ihren unermüdlichen Einsatz, und allen Menschen, die unsere Arbeit mit Sympathie und Kritik begleiten.

München, Januar 2026



Richard Frenn
Volker Rinn

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.

Gründungsstifter 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:

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.

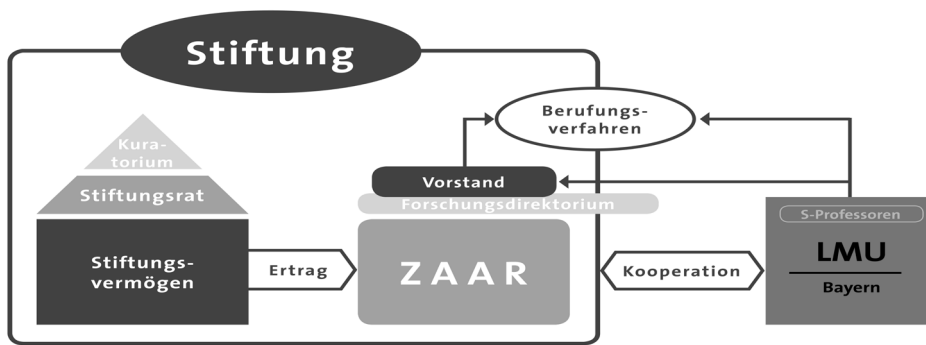
Dem Vorstand gehören die Direktoren des ZAAR an:



Vorsitzender
Professor Dr. Richard Giesen



stv. Vorsitzender
Professor Dr. Volker Rieble



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 2025 an:



Vorsitzender
Bertram Brossardt

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



stv. Vorsitzender bis April
Dr. Klaus-Peter Stiller

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.



stv. Vorsitzender ab Mai
Mathias Schöttke

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.



Oliver Barta

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Stiftungskuratorium

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

Dem Kuratorium gehören 2025 an:



Vorsitzender
Dr. Jan Stefan Roell
für den Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.



stv. Vorsitzender
Dr. Jochen Wallisch
für den Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



Gudrun Theurer
für den Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

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 derzeit aus zwei Abteilungen zusammen:

Abteilung I

"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 II

"Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht"

Die Abteilung für „Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht“ 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.



Neben den Abteilungen gibt es eine Forschungsstelle:

**Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht
(FIA)**

Mit dem altersbedingten Ausscheiden Professor Dr. Abbo Junkers als Direktor des ZAAR hat am 1. April 2024 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 2025 27.840 Medien (davon 20.398 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 148 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

Freitag: 9 – 17 Uhr



INTERNET

Seit November 2025 präsentiert sich das ZAAR mit einem neuen und komplett überarbeiteten Webauftritt, der das aktuelle Design der Universitäts-Homepage übernimmt.

Mit einem neuen System kann nun den Anforderungen an eine moderne und zeitgemäße Internetdarstellung entsprochen werden.

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 zu informieren.

www.zaar.uni-muenchen.de



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Professoren



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, Arbeitskampfrecht, 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.



Professor Dr. Abbo Junker

2006 bis 3/2024:
stv. geschäftsführender Direktor
seit 4/2024:
Leiter der Forschungsstelle für
Internationales Arbeitsrecht

- 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.
- Seit April 2024 Leiter der Forschungsstelle für Internationales Arbeitsrecht (FIA) 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, 24. Auflage 2025), 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



Wissenschaftliche Mitarbeiter

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

Abteilung I:

- Ref. iur. Maja Henning (ab April)
- Ref. iur. Konrad Meyer (ab April)
- Jurist (Univ.) Lorenz Reichert (ab Oktober)
- Ref. iur. Maximilian Schlecht (ab April)
- Ref. iur. Fabian Vetter (bis Februar)
- Ref. iur. Lukas Wallenstein
- Ref. iur. Svenja Zintl



Abteilung II:

- Ass. iur. Michael Agalarov (ab März)
- Ref. iur. Lea Kubsch (ab März)
- Ref. iur. Konstantin Heblich (ab August)
- Ass. iur. Marie-Theres Roidl



Studentische Hilfskräfte

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit und der Bibliothek sind insgesamt 16 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, die sich auch um die Organisation der Veranstaltungen kümmert. Frau Andrea Angleitner ist die Sekretärin des geschäftsführenden Direktors und der dritten Abteilung. Das Sekretariat der Forschungsstelle ist besetzt durch Frau Cornelia Sebode, zu deren Aufgabenbereich auch die Redaktion der EuZA und der ZAAR-Veröffentlichungen gehört.



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
- Abnehmende Tarifbindung und aktivistische Gegenmaßnahmen
- Aktive Rolle des Arbeitgebers in der Betriebsverfassung
- Entgelttransparenz
- „Union Busting“ als Kampfbegriff
- Gewollte Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberverbänden

Abteilung II

- Tarifvertragsrecht: Europäische Integration und Tarifautonomie; Bindung der Tarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz
- Arbeitskampfrecht: Zulässige Arbeitskampfziele; politischer Streik; zivilrechtliche Folgen von Streik und Aussperrung
- Betriebsverfassungsrecht: Modernisierung der Betriebsverfassung; Betriebsratsvergütung
- Individualarbeitsrecht: Arbeitsrecht in der Insolvenz des Arbeitgebers; Verfahren der Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen
- Sozialversicherungsrecht: Haftungsfreistellung nach dem Recht der Gesetzlichen Unfallversicherung; zugelassene und ermächtigte Leistungserbringer im Recht der Gesetzlichen Krankenversicherung

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.

2025 sind erschienen:

Band 55



"Arbeitskampf: Recht ohne Ordnung?"

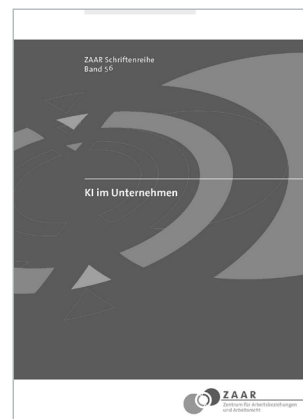
14. ZAAR-Tagung

ISBN 978-3-939671-50-3

mit folgenden Beiträgen:

- David Schäfer:
Streiks in der Daseinsvorsorge
- Professor Dr. Richard Giesen:
Ankündigungsfristen für
Arbeitskampfmaßnahmen
- Steven Haarle:
Historische Tarifrunde im Einzelhandel:
Praxisbericht und Arbeitskampfrecht
- Thomas Ueber:
Welche gesetzgeberischen Maßnahmen
empfehlen sich im Arbeitskampfrecht?

Band 56



"KI im Unternehmen"

19. ZAAR-Kongress

ISBN 978-3-939671-51-0

mit folgenden Beiträgen:

- Tom Brägelmann:
Juristisches Prompting für alle – Die KI
als Anwaltsassistent in der juristischen
Arbeit (aber nicht mehr!)
- Sebastian Maier:
KI in der Produktion
- Professor Dr. Christian Gärtner:
KI im Personalwesen
- Dr. Anja Warning:
KI in der Rechts- und Steuerberatung sowie
Wirtschaftsprüfung – Rahmenbedingungen
und aktuelle Entwicklungen
- Julia Pfrogner und Konrad Zdanowiecki:
KI-Nutzung – rechtlich eingeeht
oder überreguliert?

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 der Abteilung „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht sowie Systemvergleich“ 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 [zusammen mit Waas], §§ 3–13 TVG in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching Beck'scher Online-Kommentar (wird vierteljährlich aktualisiert)
- Kommentierung von §§ 130–139, 224 SGB VII in: Tobias Schlaeger, SGB VII. Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar, 5. Auflage
- Kommentierung der §§ 65–69 SeeArbG in: Höpfner/Picker/Temming, Beck'scher Online-Großkommentar

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Auflage

MITARBEITER

PD Dr. Clemens Latzel

- Dienstvertragsrecht (§ 611 BGB) und Recht digitaler Dienstleistungen, Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2025, Band §§ 611–613, 374 Seiten

Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Neue Arbeitsformen – Herausforderungen im Sozialrecht, NZS 2025, 1–6
- Streikziel Allgemeinverbindlicherklärung, ZFA 1/2025, 30–49
- Richterrechtlich begründeter Gewerkschaftszugang zum Betrieb, Festschrift für Hermann Reichold, 2025, S. 36
- Tarifpolitik in Krise und Insolvenz, Arbeitsrecht in Praxis und Wissenschaft, Festschrift Stefan Lunk zum 65. Geburtstag, 113–124
- Ankündigungsfristen für Arbeitskampfmaßnahmen, ZAAR Schriftenreihe, Band 55, 35–54
- Tarifeinheit und gemeinsame Einrichtungen, NZA 17/2025, 1213–1217
- Zur sozialrechtlichen Stellung Auszubildender, Wirtschaft und Verwaltung 3/2025, 76–92
- Schlichtung von Tarifkonflikten, NZA Beilage 2/2025, 1503–1514 [mit Höpfner]

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Gesetzlicher und vertraglicher Unterhalt in grenzüberschreitenden Sachverhalten, FS Thomas Rauscher, S. 293–307
- Vereinbarungen über die Organisation der Betriebsvereinbarung (§ 3 BetrVG) im Spiegel der Rechtsprechung, FS Hermann Reichold, S. 349–359
- Individuelle Entgeltvereinbarung und Gleichbehandlung, FS Stefan Lunk, S. 253–262
- Metamorphosen des Internationalen Produkthaftungsrechts, FS Manfred Wandt, S. 729–741
- Gleichbehandlung befristet Beschäftigter in Polen und unmittelbare horizontale Wirkung des Art. 47 Abs. 1 GRCh, EuZA 2025, 201–215
- Entgeltbegriff und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts, EuZA 2025, 415–424
- Ansprüche des Arbeitgebers wegen Verletzung von Geschäftsgeheimnissen: Arbeitnehmergerichtsstand oder Deliktsgerichtsstand?, EuZA 2025, 425–442

Anmerkungen und Kommentare

- Zwingende Bestimmungen und Eingriffsnormen im Internationalen Arbeitsvertragsrecht, IPRax 2025, 571–578

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorrats-SE zur Mitbestimmungsmeidung, Der Konzern 2025, 333–339

MITARBEITER

PD Dr. Clemens Latzel/Lorenz Reichert

- Superobligatory transposition of directives and the scope of EU fundamental rights, Maastricht Journal of European and Comparative Law 2025, 28–46

PD Dr. Clemens Latzel

- Arbeitgeberregress beim Betriebsratsmitglied, ZfA 2025, 50–76 [mit Holler]

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Stressbedingte Arbeitsunfähigkeit als Behinderung – Vergleichspersonen zur Begründung einer Benachteiligung – Rassistische Äußerungen als Kündigungsgrund, EuZA 2025, 108–110
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Brexit und Europäischer Betriebsrat – Auslegung einer Erklärung als Kündigung – Voraussetzungen einer unmittelbaren assoziierten Diskriminierung, EuZA 2025, 216–218
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Hinweisgeberschutz einer Stellenbewerberin – Freiwillige Seenotretter als Arbeitnehmer – Rechtfertigung der Entgeltbenachteiligung einer Frau – Betriebsbedingte Kündigung: Pool of one und Anhörung des Arbeitnehmers – Dauernde Anonymisierung der Parteinamen – Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette, EuZA 2025, 345–350
- Nationale Gerichte – Vereinigtes Königreich: Fußballschiedsrichter als Arbeitnehmer – Betriebsbedingte Kündigung: Anhörung der Arbeitnehmer – Betriebsbedingte Kündigung und Mutterschutz – Betriebsbedingte Kündigung und Elternzeit – Verhaltensbedingte Kündigung: Bedeutung von Verfahrensmängeln – Ausschlussfrist bei Diskriminierungsklagen (1) – Ausschlussfrist bei Diskriminierungsklagen (2) – Ausschlussfrist bei Diskriminierungsklagen (3) – Geschützte und ungeschützte Weltanschauungen – Anweisung zu einer Benachteiligung – Klageverzichtsklausel und nachfolgende Diskriminierungsklage – Belästigung in der Universität – Belästigung in der Schule – Wiedereinstellung nach ungerechtfertigter Kündigung – Gesetzlicher Mindestlohn für exorbitante Reisezeiten? – Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht (1) – Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht (2) – Änderungskündigung zum Zweck der Gehaltskürzung – Kündigungsfreiheit auf den Bahamas – Staatenimmunität gegen Klagen von Botschaftsangestellten, EuZA 2025, 452–472

Varia

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Editorial: Weg mit dem Lieferkettengesetz?, ZFA 2025, 1–3
- Editorial: In Memoriam Klaus Adomeit (1935–2019), EuZA 2025, 1–2
- Editorial: Günther Beitzke (1909–2004) und das Internationale Arbeitsrecht, EuZA 2025, 121–122
- Editorial: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Herbst der Reformen, ZFA 2025, 329–331
- Editorial: Braucht die Lieferkette das Haftungsrecht?, EuZA 2025, 361–362

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 2025 wieder den Veranstaltungskalender des ZAAR.

Der Münchner ZAAR-Kongress im Mai fand bereits zum 19. Mal statt. Erstmals wurde im November zusammen mit Professor Dr. Christian Picker (Eberhard Karls Universität Tübingen) das Tübinger Arbeitsrechtsgespräch veranstaltet.

Die Teilnehmer hatten jeweils Gelegenheit sich intensiv mit einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechtslebens beleuchteten die Generalthemen „KI im Unternehmen“ sowie „Europäische Entgelttransparenz als Gefahr für die Tarifautonomie“ 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 ein ausführlicher Tagungsbericht im Rahmen der ZAAR Schriftenreihe.



19. ZAAR-Kongress
"KI im Unternehmen"
München, 9. Mai 2025



„Künstliche Intelligenz“ (KI oder AI) wird zu einem Produktionsfaktor. Die Bandbreite der Anwendungen ist groß. Ausgangspunkt ist das maschinelle Lernen, das mit vorhandenen Daten „trainiert“ wird und Vorhersagen treffen soll, etwa zum erwartbaren Ausfall einer Maschine (vorausschauende Instandhaltung). Die Chat-Programme mit ihren Large Language Models (LLMs) setzen auf ein computerlinguistisches Wahrscheinlichkeitsmodell, um Texte „vorherzusagen“ und damit kommunizieren zu können.

Nur wenige Juristen übersehen die praktische Anwendung in den Unternehmen. Deutlich mehr äußern sich in Vorträgen und Aufsätzen zu den Rechtsproblemen der KI-Anwendung. Ohne konkrete Anschauung lassen sich rechtliche Fragen indes nicht erfassen.

Deswegen sollte erstmals einen Kongress überwiegend mit nichtjuristischen Themen zur Anwendung von KI veranstalten und den Rechtsfragen nur ausblickend begegnet werden.

Professor Dr. Volker Rieble eröffnete den Kongress mit einem Überblick über die Fortschritte und Anwendungsmöglichkeiten der Künstlichen Intelligenz. Er referierte kurz einige Gedanken zu den juristischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die mit dem Einsatz von KI einhergehen. Besonders betonte er die zunehmende Bedeutung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit algorithmischer Entscheidungen, insbesondere im arbeits- und datenschutzrechtlichen Kontext sowie die arbeitstechnischen Fortschritte beim Einsatz von KI. Damit leitete er über zum Vortrag des ersten Referenten.

I. Chatbots in der Textarbeit



Rechtsanwalt Tom Brägelmann, LL.M. (Annerton Rechtsanwaltsgesellschaft) widmete sich als erster Referent dem praktischen Einsatz von Künstlicher Intelligenz im juristischen Berufsalltag. In seinem Vortrag gab er einen praxisnahen und verständlichen Einstieg in die Nutzung von ChatGPT und vergleichbarer KI-Tools in der täglichen Rechtsarbeit. Dabei machte er von Anfang an klar, dass es sich bei diesen KIs nicht um „intelligente“ Wesen handelt, sondern vielmehr um Wahrscheinlichkeitsmaschinen, die auf Grundlage riesiger Datenmengen plausible, aber nicht immer richtige Antworten generieren. Für die Qualität der Resultate sei eine gezielte Personalisierung besonders wichtig, etwa indem man der KI mitteilt, dass der Anfragende Jurist ist und welche Art von Analyse erwartet wird.

Herr Brägelmann hob hervor, dass der größte Vorteil von KI-Systemen in ihrer enormen Geschwindigkeit, der Skalierbarkeit und der unermüdlichen Geduld im Vergleich zu menschlichen Bearbeitern liegt. So könne eine KI binnen Sekunden eine große Menge an Texten durchsuchen, zusammenfassen oder strukturieren, was für Menschen oft zeitaufwendig und ermüdend wäre. Allerdings demonstrierte er auch, dass eine simple, unstrukturierte Frage wie „Was ist hier los?“ oft nur unklare oder zu allgemein gehaltene Antworten liefert. Um die Qualität und Relevanz der Ergebnisse deutlich zu verbessern, empfiehlt er die Nutzung strukturierter Prompts: Dazu gehört eine klare Einleitung, eine chronologische Darstellung des Sachverhalts, der Verfahrensverlauf sowie eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Parteipositionen. Der Kontext sei dabei für die KI von zentraler Bedeutung: Wer stellt die Frage? Für wen ist die Antwort bestimmt? Und was ist

das Ziel der Analyse?

Wird die KI richtig eingesetzt, so kann sie komplexe Dokumentenmengen effizient erfassen, sortieren und in eine für den juristischen Gebrauch nutzbare Form bringen. Herr Brägelmann machte deutlich, dass KI damit ein starkes Hilfsmittel im juristischen Alltag darstellen kann, vorausgesetzt, sie wird sachgerecht in die bestehenden Arbeitsabläufe eingebunden. Besonders auffällig sei, dass KI-generierte Texte meist formal korrekt und frei von Zitierfehlern sind – was in vielen menschlich verfassten Dokumenten durchaus noch Schwächen aufweist. Dennoch bleibt die juristische Subsumtion, das heißt die eigentliche Bewertung und rechtliche Einordnung der Sachverhalte, eine genuin menschliche Aufgabe. Gerade bei sensiblen Themen wie Kostenentscheidungen, Haftungsfragen oder Compliance sei die juristische Feinbewertung durch erfahrene Anwälte unerlässlich. KIs können zwar eine wertvolle Assistenz bieten, sind aber nicht in der Lage, alle juristischen Feinheiten automatisch zu erfassen oder komplexe rechtliche Entscheidungen eigenständig zu treffen.

Ein weiterer Vorteil der KI liegt in der punktuellen Textüberarbeitung: Die Systeme können Kontext erfassen und stilistisch konsistente Anpassungen vornehmen, etwa bei der Änderung einzelner Formulierungen oder der Vereinheitlichung von Schriftsätzen. Das erspart viel Zeit, ersetzt aber keinesfalls die sorgfältige juristische Feinarbeit.

Auch datenschutzrechtliche Aspekte kamen in Herrn Brägelmanns Vortrag nicht zu kurz. Er erläuterte, dass eine vollständige Anonymisierung juristischer Daten häufig nicht zwingend vorgeschrieben ist, sofern die Datenverarbeitung durch vertragliche Vereinbarungen wie Auftragsverarbeitungsverträge und durch entsprechende IT-Sicherheitsmaßnahmen abgesichert ist. Dennoch anonymisieren viele Kanzleien sensible Daten vorsorglich, um Reputationsrisiken zu minimieren und den Schutz der Mandantendaten zu gewährleisten.

Eine der größten Herausforderungen bei der Implementierung von juristischer KI liege in der Integration relevanter juristischer Fachinformationen. Viele zentrale juristische Quellen wie Beck, Juris oder andere Fachverlage sind urheberrechtlich geschützt und nicht offen zugänglich, was den Aufbau umfassender KI-Systeme erschwert. Zwar gibt es Anbieter, die KI-Lösungen für juristische Fragestellungen entwickeln,

doch diese arbeiten bislang überwiegend mit hausinternen Datenbeständen oder öffentlich zugänglichen Urteilen. Die großen Verlagshäuser hinken technologisch oft hinterher und müssten durch den Druck der Anwaltschaft zu mehr Innovation gezwungen werden, um in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben.

Abschließend zog Herr Brägelmann das Fazit, dass das Potenzial juristischer KI enorm sei, vor allem wenn es darum geht, große Textmengen zu strukturieren, zu durchforsten und für die juristische Praxis aufzubereiten. Der erfolgreiche Einsatz von KI hänge jedoch maßgeblich von den rechtlichen Rahmenbedingungen, der Verfügbarkeit und Qualität der Datenbasis sowie von der Offenheit und Innovationsbereitschaft etablierter Anbieter ab. Letztlich sei es notwendig, die bestehenden Monopole im juristischen Informationsmarkt aufzubrechen, um die vielfältigen Chancen der KI-Technologie im Rechtswesen umfassend nutzen zu können.

II. KI in der Produktion



Sebastian Maier (Fraunhofer-Institut) erläuterte die technischen Grundlagen der Künstlichen Intelligenz (KI) in der industriellen Praxis und hebt dabei hervor, dass Juristen zwar nicht zu technischen Experten werden müssen, jedoch ein grundlegendes Verständnis für diese Systeme wichtig ist, um sie angemessen bewerten zu können. Das Fraunhofer-Institut betreibt anwendungsorientierte Forschung mit Schwerpunkt auf zukunftsweisenden Bereichen wie Energiespeicherung, Luft- und Raumfahrt sowie industrieller Produktion.

KI wird dabei als die Fähigkeit eines Computers definiert, Aufgaben zu übernehmen, für die üblicherweise menschliche Intelligenz erforderlich ist. Ein wesent-

licher Unterschied wird zwischen Data Science, also der Analyse großer Datenmengen, und maschinellem Lernen gemacht. Letzteres zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht auf festen Programmierregeln basiert, sondern aus Beispieldaten lernt, um Muster und Zusammenhänge zu erkennen. Ein anschauliches Beispiel dafür ist die Bilderkennung: Anstatt starre Regeln zu programmieren, lernt ein System anhand von vielen Bildern.

In der Industrie spielen vor allem Zeitreihendaten von Sensoren eine zentrale Rolle, da Maschinen und Anlagen kontinuierlich überwacht werden. Die Anforderungen an industrielle KI-Systeme sind besonders hoch, denn Fehler können nicht nur finanzielle Schäden verursachen, sondern auch die Sicherheit von Mitarbeitern gefährden. Während bei Konsumenten-KI wie etwa Empfehlungssystemen von Streamingdiensten Fehlentscheidungen meist harmlos sind, können falsche KI-Entscheidungen in der Industrie gravierende Folgen haben. Deshalb steht die Zuverlässigkeit und Nachvollziehbarkeit von KI-Anwendungen hier im Vordergrund. Wichtige Einsatzgebiete sind beispielsweise Predictive Maintenance, also die vorausschauende Wartung von Maschinen durch Analyse der Sensordaten, sowie die Anomalieerkennung, die frühzeitig Unregelmäßigkeiten und potenzielle Fehler in komplexen Produktionsprozessen identifiziert. Auch bei Qualitätskontrollen kommen KI-gestützte Kamerasysteme zum Einsatz, die mithilfe von Techniken wie Data Augmentation – dem künstlichen Erweitern von Trainingsdaten – besser trainiert werden können. Dabei werden häufig 3D-Modelle und Simulationen genutzt, um reale, aber schwer erfassbare Daten zu ersetzen oder zu ergänzen.

Herr Maier schilderte ein konkretes Beispiel aus der Industrie: In Zusammenarbeit mit einem Hersteller für industrielle Tortenbilder wird analysiert, wie verschiedene Einflussfaktoren wie Ofentemperatur oder Drehzahl die Produktqualität beeinflussen. Neben diesen beeinflussbaren Parametern gibt es auch Störgrößen wie Luftfeuchtigkeit oder Schwankungen bei den Rohstoffen, die nicht kontrolliert werden können. Ziel ist es, Ausschuss zu reduzieren und eine konstante Produktqualität sicherzustellen. Hierbei werden mit maschinellem Lernen Modelle anhand von Produktionsdaten trainiert, um Vorhersagen zu treffen und optimale Einstellungen zu berechnen – ohne dass aufwändige und teure reale Experimente nötig sind. Die

Trainingszeiten sind dabei vergleichsweise kurz, da die Modelle deutlich kleiner und spezialisierter sind als etwa große Sprachmodelle. Dadurch kann simuliert werden, wie sich Änderungen bestimmter Parameter auf das Endprodukt auswirken. Das ermöglicht es, auch unter Störeinflüssen eine möglichst optimale Produktion zu gewährleisten. Obwohl es bei diesem Forschungsgebiet noch Herausforderungen gibt, insbesondere bezüglich der Verfügbarkeit und Qualität von Daten, wird es in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen.

Damit KI in der Industrie erfolgreich eingesetzt werden kann, müssen Unternehmen klar definieren, welche Probleme sie mit der Technologie lösen wollen. Oft fehlt es noch an einer präzisen Zielsetzung und einer geeigneten Datenbasis. Zudem erfordert die Implementierung von KI-Systemen eine digitale und IT-sichere Infrastruktur, was für viele Firmen eine große Hürde darstellt. Durch den Einsatz von KI werden vor allem monotone und repetitive Aufgaben automatisiert, wodurch Mitarbeiter entlastet werden und sich auf komplexere und kreativere Tätigkeiten konzentrieren können. Roboter und autonome Systeme unterstützen dabei zunehmend den Produktionsprozess und verändern die Arbeitswelt grundlegend. Die Einführung von KI bringt neue Anforderungen mit sich, insbesondere die Weiterbildung der Beschäftigten betreffend. Es ist notwendig, dass Unternehmen eine Unternehmenskultur schaffen, die lebenslanges Lernen und Anpassungsfähigkeit fördert, damit Mitarbeiter mit den technischen Veränderungen Schritt halten können.

Ein zentraler Punkt bei der Nutzung von KI ist, dass am Ende jeder automatisierten Entscheidung immer ein Mensch steht, der das Ergebnis überprüft und bei Bedarf korrigiert. Dies gilt auch für große Sprachmodelle, die beispielsweise Texte generieren. Eine menschliche Kontrollinstanz sorgt dafür, dass die Ergebnisse sinnvoll und verlässlich bleiben. Die frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter in den Entwicklungs- und Einsatzprozess von KI-Anwendungen ist essenziell, um Ängste abzubauen und die Akzeptanz zu erhöhen. Dabei wird deutlich, dass KI keine „magische“ Technologie ist, sondern auf statistischen und mathematischen Verfahren beruht.

Mit der zunehmenden Verbreitung von KI verändern sich auch die Berufsbilder: Rollen wie Data Scientists und Data Engineers gewinnen an Bedeutung, da sie

die Entwicklung und den Betrieb von KI-Systemen sicherstellen. Gleichzeitig müssen Unternehmen darauf achten, Missbrauch und Datenschutzrisiken zu vermeiden, indem sie klare Mechanismen zur Datenkontrolle und -sicherheit etablieren. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für KI, wie etwa der AI-Act, sind noch im Entstehen und werden sich in den kommenden Jahren weiterentwickeln. Manche KI-Anwendungen, wie Predictive Maintenance, gelten als wenig risikoreich und unterliegen daher oft weniger strenger Regulierung.

Ein großes Thema ist die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im Umgang mit KI-Technologien. Hier spielen Schulungen und personalisierte Lernangebote eine wichtige Rolle, um diese Gruppe nicht abzuhängen. KI kann sogar dabei helfen, individuelle Lernbedürfnisse besser zu adressieren und so die Akzeptanz und das Verständnis zu erhöhen. In der Industrie wird Wissen zunehmend digital erfasst und vernetzt, um Produktionsprozesse besser steuern und überwachen zu können. Das Management dieses digitalen Wissens ist ein eigener, bedeutender Bereich, der im Kontext von KI immer wichtiger wird.

Insgesamt bietet der Einsatz von KI in der Industrie enorme Chancen, sowohl hinsichtlich Effizienzsteigerung als auch Ressourcenschonung. Gleichzeitig erfordert er jedoch eine sorgfältige Planung, Umsetzung und vor allem eine kontinuierliche Begleitung durch Menschen, um nachhaltigen Erfolg sicherzustellen. Die Kombination aus menschlicher Expertise und künstlicher Intelligenz wird die Arbeitswelt der Zukunft prägen und neue Möglichkeiten schaffen, Produktionsprozesse intelligenter, flexibler und sicherer zu gestalten.

III. KI im Personalwesen



Professor Dr. Christian Gärtner (Hochschule München)

nutzte im Anschluss die Unterstützung eines Business-Coach-Avatars namens Sophia. Sophia gab ihm wertvolle Ratschläge für seinen geplanten Vortrag über KI, insbesondere die Empfehlung, die positiven Potenziale von KI hervorzuheben – etwa Automatisierung, Effizienzsteigerung, verbesserte Datenanalysen und optimierten Kundenservice – und gleichzeitig davor zu warnen, Ängste vor Arbeitsplatzverlusten zu schüren. Trotz dieser optimistischen Einschätzung zeigte sich der Vortragende skeptisch hinsichtlich der aktuellen Leistungsfähigkeit vieler KI-Systeme, die noch mit Verständnisproblemen zu kämpfen haben. Dennoch betonte er, dass KI sich kontinuierlich weiterentwickelt und in zahlreichen Unternehmen bereits erfolgreich eingesetzt wird.

Daraufhin folgte eine genauere Einordnung dessen, was KI tatsächlich ist – nämlich weit mehr als nur einfache Chatbots. Es wurde erläutert, dass viele Verfahren, die im Alltag oft als KI bezeichnet werden, wie etwa klassische Regressionen oder einfache Sentimentanalysen mittels Wörterbüchern, rechtlich nicht als KI im Sinne der EU-KI-Verordnung gelten. Anschließend wurde erläutert, wie Computersysteme Sprache in Zahlenwerte, sogenannte Vektoren, übersetzen, um damit rechnen zu können. Diese Vektorisierung ermöglicht es Modellen wie GPT, semantische Zusammenhänge zwischen Wörtern zu erkennen. Die Wahrscheinlichkeit, mit der das nächste Wort im Text ausgewählt wird, hängt von verschiedenen Parametern ab, die bestimmen, ob das jeweils wahrscheinlichste Wort oder auch weniger wahrscheinliche Wörter verwendet werden.

Weiterhin erläuterte Herr Gärtner, wie KI-Modelle durch Verfahren wie Fine-Tuning und Reinforcement Learning mit menschlichem Feedback verbessert werden. Zum Schutz vor der Erzeugung gefährlicher oder illegaler Inhalte sorgen sogenannte Guardrails, wie sie etwa OpenAI implementiert hat. Zudem wurde verdeutlicht, dass moderne KI-Tools wie ChatGPT nicht nur auf Textverarbeitung basieren, sondern auch deterministische Datenanalysen durchführen können, bei denen echte Berechnungen über Software-Code im Hintergrund ausgeführt werden.

Am Beispiel des verschiedenen Tools wurde aufgezeigt, wie moderne KI-Lösungen im HR-Bereich eingesetzt werden – etwa zur Vorhersage von Kündigungen. Solche Vorhersagen basieren auf klassischen Machine-Learning-Methoden, wobei im Hintergrund tatsächlich ausführbarer Code ausgeführt wird. Diese Systeme sind also weit mehr als reine Sprachmodelle. Gleichzeitig bleibt ihre genaue Funktionsweise in vielen Aspekten undurchsichtig, was selbst führende Experten offen einräumen. Studien belegen, dass KI-Modelle bei einfachen Wissensfragen oft falsche Antworten liefern – mit Fehlerquoten teils über 60 %. Auch fortschrittliche Modelle haben Schwierigkeiten, etwa bei fiktiven Personendatensätzen, was Zweifel an ihrer Zuverlässigkeit in sensiblen Anwendungsfällen aufkommen lässt. Dennoch entwickeln sich die Systeme weiter – weg von starren regelbasierten Chatbots hin zu flexiblen „Co-Piloten“, die in natürlicher Sprache interagieren und verschiedenste Aufgaben übernehmen können.

Insbesondere im HR-Bereich entstehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von Recruiting über Weiterbildung bis hin zur Nachfolgeplanung. Ein aktueller Trend ist das sogenannte „Skill-based HR“, bei dem Fähigkeiten statt Stellenbezeichnungen im Mittelpunkt stehen. Dafür werden Daten automatisiert aus unterschiedlichen Quellen wie Stellenanzeigen, Jobprofilen oder dem Arbeitsverhalten extrahiert. Unternehmen wie Microsoft analysieren etwa Office-Nutzungsdaten, um Rückschlüsse auf Fähigkeiten und Expertiselevels zu ziehen. Auch externe Daten wie Patente und Publikationen werden herangezogen, etwa im Rahmen von Übernahmen. Skill-Taxonomien helfen, Kompetenzen systematisch zu strukturieren und miteinander zu verknüpfen. Diese Systeme bilden die Grundlage für Gap-Analysen, Karrierepfade und individuelle Lernempfeh-

lungen. Trotz aller technologischen Fortschritte bleibt klar, dass leistungsfähige Tools nur dann sinnvoll genutzt werden können, wenn menschliche Steuerung, Pflege und Akzeptanz gewährleistet sind.

Ein weiteres Beispiel für den Einsatz KI-gestützter Systeme im Personalbereich sind durch KI erstellte Online-Coachings – beispielsweise für Verkaufstrainings, bei denen Avatare mit individuell anpassbarer Persönlichkeit realistische Dialogszenarien simulieren. Diese Trainings sind flexibel anpassbar und lassen sich schnell aktualisieren, was Zeit und Kosten spart. Daher setzen Unternehmen solche Lösungen weltweit ein. Auch Chatbots unterstützen HR-Mitarbeitende, indem sie Fragen präzise beantworten und passende Quellen bereitstellen. Zukünftig könnten spezialisierte KI-Agenten sogar komplexe Serviceprozesse übernehmen. Dennoch bleiben Menschen unverzichtbar, da KI-Ergebnisse oft nicht vollständig nachvollziehbar sind und eine sorgfältige Fehlerkontrolle erfordern. Laut Forschung profitieren besonders Einsteiger stark von KI, die Technologie ersetzt jedoch keine Berufe vollständig, sondern entlastet bei Teilaufgaben. Entscheidend wird sein, ob die Ergebnisse akzeptiert und verstanden werden. Menschliche Entscheidungen sind zwar häufig fehleranfälliger als algorithmische, genießen aber gesellschaftlich (noch) eine höhere Akzeptanz.

Ein Blick über den Atlantik zeigt, dass US-Unternehmen technische Möglichkeiten wie Automatisierung und KI deutlich konsequenter nutzen als viele europäische Firmen. Dies liegt auch daran, dass sie leichter auf umfangreiche Datenräume zugreifen können und ein homogener Sprach- und Technologieraum bessere Voraussetzungen schafft. Während in Europa oft noch mit traditionellen Berufsbildern und fragmentierten Datenstrukturen gearbeitet wird, setzen amerikanische Konzerne gezielt auf datenbasierte Effizienzsteigerungen – etwa im HR- oder Kundenservicebereich. Dies verschafft ihnen strukturelle Vorteile. Gleichzeitig bleibt jedoch die Frage offen, ob der Aufwand und die Investitionen sich wirklich lohnen, da ethische, rechtliche und kulturelle Aspekte berücksichtigt werden müssen und der ökonomische Mehrwert trotz technischer Potenziale nicht immer eindeutig oder signifikant ausfällt.

IV. KI und Arbeitsmarkt



Dr. Anja Warning (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) analysierte in ihrem Vortrag umfassend die weitreichenden Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz (KI) auf den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und Europa. Sie hebt hervor, dass Deutschland derzeit mit einem kaum vorhandenen Wirtschaftswachstum kämpft und seine Rolle als wirtschaftlicher Motor Europas zunehmend verliert. Dies führt zu eingeschränkten finanziellen Handlungsspielräumen für Unternehmen und den Staat. Parallel dazu stagniert die Erwerbstätigkeit, was vor allem auf den demografischen Wandel, sinkende Geburtenraten und schwache Bildungsergebnisse – etwa bei den Pisa-Studien – zurückzuführen ist. Infolgedessen steht die Wirtschaft unter zunehmendem Effizienzdruck, während gleichzeitig langfristig immer weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Künstliche Intelligenz als wichtiger Hoffnungsträger, der erhebliche Produktivitätsgewinne ermöglichen kann. KI wird als die rasanteste technologische Innovation der Geschichte beschrieben, mit geschätzten Effizienzsteigerungen von bis zu 40 Prozent – besonders im Finanzsektor, der durch KI erheblichen Konkurrenzdruck erfährt. Allerdings zeigt sich in Europa ein Nachteil im globalen Vergleich, da es an ausreichenden Serverkapazitäten und Investitionen für den Ausbau von KI fehlt. Der Staat steht somit vor der Herausforderung, mit begrenzten Ressourcen strategisch zu investieren, um das Potenzial von KI optimal auszuschöpfen.

Die Volkswirtin weist aber auch auf die Risiken hin, die mit dem Einsatz von KI einhergehen. Dazu zählen Da-

tenschutzbedenken sowie potenzielle Instabilitäten an den Finanzmärkten, die durch einheitliches Verhalten algorithmischer Systeme entstehen können. Die Verbreitung von KI in Unternehmen wird je nach Studie sehr unterschiedlich bewertet und liegt aktuell zwischen 20 und 70 Prozent. Besonders gefährdet durch Automatisierung sind standardisierte Tätigkeiten wie Buchhaltung oder Büroassistenten. Im Gegensatz dazu sind Berufe mit einem hohen Urteils- und Beziehungsbedarf, etwa in der Rechtsberatung oder Therapie, bislang weniger von Ersetzungen bedroht. Dennoch verändert generative KI viele Tätigkeiten grundlegend, ersetzt sie aber nicht vollständig.

Zudem zeigen erste Studien, dass in Unternehmen mit KI-Einsatz neue Anforderungen an Beschäftigte gestellt werden. Neben technischem Know-how gewinnen Soft Skills wie Flexibilität, Kreativität, Lernbereitschaft und Teamfähigkeit deutlich an Bedeutung. Fachwissen bleibt wichtig, muss jedoch nicht mehr vollständig präsent sein, da Informationen jederzeit schnell verfügbar sind. Unternehmen suchen nach Mitarbeitenden, die auf einer stabilen Wissensbasis aufbauen und gleichzeitig bereit sind, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Arbeitswelt verändert sich heute deutlich schneller als früher, was den Einsatz von KI unabdingbar macht, um konkurrenzfähig zu bleiben. Dies erfordert entweder eine gezielte Vorbereitung der bestehenden Beschäftigten oder die Einstellung bereits qualifizierter Fachkräfte. Eine Personalpolitik, die ausschließlich auf Verjüngung setzt, birgt hingegen das Risiko eines Verlustes wertvoller Erfahrung und Expertise.

Die Produktivität der Zukunft wird nach Einschätzung der Vortragenden nicht nur durch blinde Effizienz definiert, sondern durch den reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit KI. Dabei besteht die Gefahr, dass KI-gestützte Personalauswahlprozesse unkonventionelle Talente benachteiligen, da sie auf standardisierten Kriterien beruhen. Wichtig ist es deshalb, Mitarbeitende frühzeitig in die Einführung von KI einzubeziehen, um Motivation und Akzeptanz zu fördern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Geschlechterverteilung in KI-relevanten Tätigkeitsfeldern. Frauen sind hier besonders betroffen, haben aber oft weniger Einfluss auf Entscheidungen rund um den Einsatz von KI, was zu strukturellen Ungleichheiten führt. In Branchen wie der Rechtsberatung, Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung, in denen viele Frauen in Fach-

kraftpositionen tätig sind, sind zudem Tätigkeiten, die durch KI potenziell ersetzt werden können, besonders häufig vertreten. Unternehmen stehen somit vor der Herausforderung, Mitarbeitende nicht zu entlassen, sondern sinnvoll weiterzubilden und zu qualifizieren. Trotz der hohen Investitionskosten birgt KI großes Potenzial – vorausgesetzt, sie wird datenschutzkonform eingesetzt und nachhaltig in die Unternehmensprozesse integriert. Gerade in sensiblen Bereichen wie dem Recht ist ein vertrauensvoller Umgang mit Informationen von zentraler Bedeutung.

In der anschließenden Diskussion ging es vor allem um die Auswirkungen von KI auf die juristische Praxis. Frau Dr. Warning verdeutlichte, wie Inhalte aus KI-gestützten Textgeneratoren in die Weiterentwicklung von KI-Systemen zurückfließen können – ohne dass die ursprünglichen Autoren davon wissen oder namentlich genannt werden. Besonders im juristischen Bereich zeichnet sich ab, dass einfache Mandate zunehmend durch KI schneller und kostengünstiger bearbeitet werden könnten. Dies führt zu einer Umstrukturierung des Marktes, da Fälle, die früher als wirtschaftlich uninteressant galten, durch KI wieder relevant werden könnten. Allerdings bergen diese Entwicklungen auch Risiken: Es besteht die Gefahr, dass eine gesamtwirtschaftlich ungünstige Prozessflut über Bagatellfälle entsteht. Die Diskussionsteilnehmer hoben hervor, dass in den USA eine solche Prozesskultur bereits weiter verbreitet sei und teilweise auf Europa übergreifen könnte.

Ein weiteres Phänomen ist, dass Mandanten zunehmend selbst KI nutzen, um erste Schriftsätze oder juristische Schreiben zu verfassen, wodurch Kanzleien solche Fälle womöglich gar nicht mehr zu Gesicht bekommen. Gleichzeitig wird betont, dass im High-End-Bereich der juristischen Beratung die Tätigkeit anspruchsvoller und strategischer wird, da KI Routineaufgaben übernimmt. Juristen können sich dadurch stärker auf kreative und komplexe Fragestellungen konzentrieren. Frühere Befürchtungen, etwa durch Vertragsgeneratoren, hätten sich nicht bestätigt; stattdessen hätten sich Tätigkeitsfelder eher gewandelt.

IV. KI-Nutzung rechtlich eingehegt oder überreguliert?



Dr. Julia Pfrogner (Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft) und Konrad Zdanowiecki (Aitava Rechtsanwaltsgesellschaft) konzentrierten sich nach den praktischen Anwendungsbereichen auf die arbeitsrechtlichen Aspekte und die rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Unternehmen wird der KI-Einsatz in drei Bereichen betrachtet: KI ersetzt den Arbeitgeber, KI ersetzt den Arbeitnehmer oder KI unterstützt den Arbeitgeber als Werkzeug.

Die KI-Verordnung definiert KI vor allem durch Autonomie und das eigenständige Ableiten von Ergebnissen mittels Maschinenlernen. Dabei unterscheidet man zwischen KI-Modellen und KI-Systemen, wobei die KI-Systeme sowohl für Nutzer und als auch Betreiber relevant sind. Die Verordnung unterscheidet zwischen Hochrisiko-KI-Systemen, die streng reguliert sind, und weniger riskanten Systemen, für die hauptsächlich Transparenzpflichten gelten. Hochrisiko-KI-Systeme müssen umfangreiche Dokumentations- und Risikomanagementpflichten erfüllen, die Anbieter betreffen. Betreiber dieser Systeme müssen vor allem die Nutzung überwachen und sicherstellen, dass alle Vorschriften eingehalten werden. Auch eine KI-Kompetenzpflicht für das Personal gilt bereits seit Februar 2025 und betrifft sowohl Anbieter als auch Betreiber. Datenschutzrechtlich ist wichtig, dass nicht die KI an sich reguliert wird, sondern die Datenverarbeitung und deren Zweck. Wenn eine Datenverarbeitung datenschutzrechtlich zulässig war, ist dies oft auch mit KI-gestützter Software möglich. Besonders sensible Daten unterliegen strengeren Schutzregeln, bei denen das berechnete Interesse meist nicht greift.

Im Arbeitsrecht spielen die Mitbestimmungsrechte

des Betriebsrats eine große Rolle, insbesondere bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen. Das Betriebsverfassungsgesetz wurde um KI-bezogene Regelungen ergänzt, die etwa die Zustimmung des Betriebsrats bei Auswahlrichtlinien vorschreiben. Erste Gerichtsurteile zeigen, dass der Betriebsrat bei der Nutzung von KI-Systemen, vor allem bei dienstlicher Nutzung über firmeninterne Systeme, Mitbestimmungsrechte geltend machen kann. Zudem hat der Betriebsrat Informationsrechte vor der Inbetriebnahme von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz. Die Haftungsregelungen für durch KI verursachte Schäden sind derzeit noch unklar, nachdem ein EU-Vorschlag zurückgezogen wurde. Dennoch ist das Thema Haftung für Unternehmen und Arbeitnehmer wichtig und wird weiterhin diskutiert. Abschließend ist zu sagen, dass Unternehmen beim Einsatz von KI stets die rechtlichen Anforderungen genau prüfen müssen, um Risiken zu vermeiden und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Es gibt verschiedene Fälle, in denen KI-Systeme Fehler machten, beispielsweise ein System, das falsche Krebsbehandlungsempfehlungen gab, oder eine US-Webseite, die fehlerhafte Finanzartikel mit falschen Zinseszins-Berechnungen veröffentlichte. Amazon verwendete ein KI-Bewerbertool, das Frauen benachteiligte, was die Problematik fehlerhafter KI-Ergebnisse verdeutlicht. Die Frage nach der Haftung für KI-Fehler ist komplex, meist haftet der Arbeitgeber, wenn ein Mitarbeiter durch fehlerhafte KI-Ergebnisse geschädigt wird. Studien zeigen, dass viele Menschen KI-Ergebnisse nicht kritisch prüfen, was ein Risiko darstellt. Arbeitsrechtlich können Verstöße bei KI-Nutzung zu Sanktionen wie Abmahnungen oder Kündigungen führen.

KI kann in Unternehmen als Arbeitgeber-Ersatz bei Aufgaben wie Recruiting, Dienstplangestaltung, Arbeitszeitüberwachung oder Sicherheitskontrollen eingesetzt werden. Dabei sind bestimmte Praktiken wie Emotionserkennung am Arbeitsplatz rechtlich problematisch und teilweise verboten. Automatisierte Einzelentscheidungen mit rechtlicher Wirkung, etwa über Bewerbungen oder Kündigungen, sind gemäß DSGVO meist nicht zulässig; eine menschliche Überprüfung ist erforderlich. Datenschutzrechtlich erfordern KI-gestützte Überwachungsmaßnahmen eine genaue Prüfung der Rechtmäßigkeit und Verhältnismäßigkeit. Diskriminierungen durch KI, wie Benachteiligungen

im Bewerbungsverfahren, müssen erkannt und verhindert werden.

KI kann auch Arbeitnehmer ersetzen, beispielsweise in der Dokumentenverwaltung, Produktion, Logistik oder im Marketing. KI-gesteuerte Systeme wie Roboter oder Drohnen sind in verschiedenen Branchen bereits im Einsatz. KI als Hilfsmittel unterstützt Arbeitnehmer bei Routineaufgaben, muss aber rechtlich sauber integriert werden.

Es wird empfohlen, für den Einsatz von KI am Arbeitsplatz klare Regelungen zu schaffen, etwa durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsanweisungen. Diese sollten festlegen, wer KI nutzen darf, zu welchem Zweck und wie die Ergebnisse zu prüfen sind. Schulungen der Mitarbeiter sind wichtig, um einen sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit KI zu gewährleisten. Im Bereich der Informationssicherheit gilt es, Geschäftsgeheimnisse vor unkontrollierter KI-Nutzung zu schützen. Ein vollständiges Verbot von KI ist nicht sinnvoll, da es eher zu versteckten, unkontrollierten Nutzungen führen kann und somit Risiken erhöht. Stattdessen sollten klare Vorgaben und technische Maßnahmen in Unternehmenssystemen etabliert werden, die Datenschutz und Datensicherheit gewährleisten.

Als Beispiel dient Microsoft 365 Copilot, eine KI-Integration in bekannte Office-Anwendungen, die natürliche Sprachbefehle verarbeitet und auf unternehmensin-

terne Daten zugreift. Die Nutzung erfolgt innerhalb des berechtigten Zugriffs der Nutzer, es gibt keine zusätzlichen Zugriffsrechte. Microsoft sichert vertraglich zu, dass diese Daten nicht zur Weiterentwicklung der KI verwendet werden. Die Nutzung von Microsoft 365 Copilot unterliegt arbeitsrechtlicher Mitbestimmung, da die Nutzeraktivitäten kontrollierbar sind und somit eine Überwachungssituation entstehen kann. Die Einwilligung der Mitarbeiter zur Nutzung von Funktionen wie der Aufzeichnung von Teams-Meetings ist notwendig, um rechtliche Vorgaben einzuhalten. Generell haben viele Cloud-Anbieter ähnliche Enterprise-Angebote mit vergleichbaren Datenschutzgarantien. Schließlich sollte bei der Einführung von KI-Systemen auch das interne Berechtigungskonzept überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um den Zugriff auf sensible Daten zu kontrollieren. Wenn Unternehmen vertrauliche Daten mit KI-Anwendungen nutzen wollen, sollten sie auf Enterprise-Versionen setzen und diese über betriebliche Accounts laufen lassen, um Sicherheits- und Mitbestimmungsrechte zu gewährleisten. Eine rein individuelle Nutzung ohne betriebliche E-Mail erschwert die Kontrolle und schließt effektive Mitbestimmung weitgehend aus.

Ein ausführlicher Kongressbericht mit Beiträgen der Referenten erscheint in der ZAAR Schriftenreihe.



Tübinger Arbeitsrechtsgespräch

"Europäische Entgelttransparenz als Gefahr für die Tarifautonomie"

28. November 2025



Deutschrechtlich ist das Tarifsysteem durch die Entscheidung des BVerfG vom 11.12.2024 vor übermäßigem Richterzugriff durch Gleichheitskontrolle vorerst geschützt. Europarechtlich droht indes die Entgelttransparenzrichtlinie 2023/97/EU mit umfassendem Zugriff auf die tarifliche Entgeltfindung und will gar die maßgeblichen Entgeltanknüpfungspunkte definieren. Nach Art. 4 der Richtlinie muss sich jedes Vergütungssystem an vier Kriterien ausrichten: „Kompetenz, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen“. Eine Tarifausnahme oder einen Bewertungsspielraum wie im deutschen Entgelttransparenzgesetz gibt es nicht. Vergütungen sind auf eine richterlich kontrollierbare analytische Arbeitsbewertung verpflichtet. Der Richter kann mehr oder minder freihändig „Gleichwertigkeit“ verfügen, etwa von Verkäuferinnen und Lagerarbeitern (Britischer Rechtsfall „Next“ unter dem Equality Act 2010).

Wir sehen darin eine große Gefahr für das Tarifvertragssystem und untersuchten auf dieser Tagung: Welche Regelungskompetenz hat die Union für Entgeltfragen? Darf die Entgelttransparenzrichtlinie die auch unionsrechtlich geschützte Tarifautonomie beiseitlassen und die Tarifparteien auf Lohnbemessungskriterien verpflichten? Mit welchen Folgen ist zu rechnen; wie werden Unternehmen auf die erheblichen Rechtsrisiken reagieren?

1. Lohngerechtigkeit und Lohngleichheit aus theologischer Perspektive



Dr. Julius Trugenberger (Universität zu Köln) näherte sich mit dem ersten Vortrag dem Thema der Lohngerechtigkeit und Lohngleichheit aus einem theologischen Blickwinkel. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob und inwieweit sich aus biblischen und theologischen Traditionen normative Maßstäbe für gerechte Löhne ableiten lassen.

Ausgangspunkt bildeten biblische Perspektiven auf die Lohngerechtigkeit. Anhand des Gleichnisses von den Arbeitern im Weinberg (Mt 20,1–16) verdeutlichte Trugenberger, dass Lohngerechtigkeit in der Bibel nicht primär leistungsbezogen verstanden wird, sondern an der Güte und Freiheit des Handelns Gottes orientiert ist. Zentral ist außerdem die Einhaltung der vereinbarten Vergütung als maßgebliches Gerechtigkeitskriterium. Gleichzeitig betont Trugenberger, dass die Bibel durchgängig eine Parteilichkeit zugunsten sozialer Randgruppen kennt und mit Blick auf irdische Lohnfragen etwa in Dtn 24,14 f. davor warnt, Machtasymmetrien zwischen Lohngeber und Lohnempfänger zulasten Letzterer auszunutzen.

Im zweiten Teil widmete sich der Vortrag der historischen Suche christlicher Theologen und Sozialethiker nach dem *pretium* bzw. *salarium iustum*. Die *communis opinio* der christlichen Tradition gehe davon aus, dass gerechte Preise und Löhne unverzichtbar seien. Gleichzeitig zeige die Theologiegeschichte, wie schwierig es ist, objektive Gerechtigkeitsmaßstäbe zu bestimmen. Anhand von Thomas von Aquin, Martin Luther und Oswald von Nell-Breuning zeigte Trugenberger, dass die Tradition zunächst von der Vorstellung objektivierbarer, feststehender Löhne ausging, die sich an Arbeitsaufwand, zeitlicher Beanspruchung und

der Schwere der Tätigkeit orientierten und im Wege des Vergleichs mit Entgelten in anderen Berufsbildern bestimmt wurden. Erst allmählich setzte sich die Einsicht durch, dass inhaltlich ähnlich anmutende Arbeit gesellschaftlich sehr unterschiedlich entlohnt werden kann und dass es keine einfachen objektiven Maßstäbe für einen „gerechten“ Lohn gibt. Oswald von Nell-Breuning etwa rückte in seinem Spätwerk von objektiven Wertmaßstäben ab und betonte marktbezogene preisbildende Faktoren wie *utilitas*, *rarity* und *communis aestimatio*.

Abschließend stellte Trugenberger liberalprotestantische Reformulierungen der biblischen Perspektiven zur Lohngerechtigkeit vor. Anknüpfend an Georg Simmel wurde herausgearbeitet, dass zu differenzieren sei zwischen der Ungleichwertigkeit der „Arbeit als Ware“, deren Wert vom Markt bestimmt wird, und der absoluten Gleichwertigkeit jeder Persönlichkeit vor Gott. Unter dem Einfluss des Geldes trenne sich „die Arbeit selbst von dem Arbeiter“. Der eigentliche Persönlichkeitswert des Menschen lasse sich nicht in Lohnrelationen abbilden. Das Christentum verweise daher auf einen nicht-ökonomischen, nicht konkurrenzbehafteten Lohn jenseits des Marktes.

Vor diesem Hintergrund äußerte Trugenberger schließlich Skepsis gegenüber staatlichen oder rechtlichen Versuchen, materielle Gerechtigkeitsideale umfassend durchzusetzen. Bei Fragen der Steuerung privatautonomer Lohnfindung handle es sich um Dimensionen, die man besser Religionen, Weltanschauungsgemeinschaften und ihren Motivationsressourcen überlassen sollte.

II. Entgeltregulierung als Kompetenzfrage (Art. 153 Abs. 5 AEUV)



Privatdozent Dr. Stefan Seiwert (Vertretungsprofessor an der Uni Halle-Wittenberg) betrachtete in seinem Vortrag die Entgeltregulierung als Kompetenzfrage (Art. 153 Abs. 5 AEUV).

Zum Einstieg gab er einen Überblick über die wesentlichen Inhalte der Entgelttransparenzrichtlinie: Deren wichtigstes Ziel bestehe darin, den bereits seit Jahrzehnten bestehenden Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit operationalisierbar zu machen und effektiv durchzusetzen. Durch transparentere Entgeltsysteme sollen gleichwertige Tätigkeiten rechtssicherer identifiziert werden können. Außerdem verpflichte der Auskunftsanspruch gem. Art. 7 EURL den Arbeitgeber dazu, Arbeitnehmern aufgeschlüsselt nach Geschlecht Auskunft zu erteilen über die durchschnittliche Entgelthöhe der Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Zentrales Anliegen der Richtlinie sei die Konkretisierung gleichwertiger Arbeit durch die Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, Art. 4 Abs. 4 EURL.

Um gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten effektiv durchzusetzen, gelte die Richtlinie ohne Einschränkungen auch für tarifvertragliche Entgeltsysteme. Diese seien somit nicht wie derzeit gem. § 4 Abs. 5 EntgTranspG privilegiert, sondern müssen den objektiven Kriterien des Art. 4 Abs. 4 EURL genügen. Die Auswirkungen der Richtlinie auf die Tarifautonomie seien deshalb erheblich: Werde nämlich bekannt, dass eine Entgeltgruppe eines Flächentarifvertrags den Anforderungen des Art. 4 Abs. 4 EURL nicht genügt, würden im gesamten Geltungsbereich des Tarifvertrags Nachzahlungsansprüche entstehen.

Umso dringlicher stelle sich die Kompetenzfrage: Nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 5 Abs. 2 EUV) muss jeder Unionsrechtsakt auf einem in den Verträgen genannten Kompetenztitel beruhen. Die Entgelttransparenzrichtlinie beruhe auf Art. 157 Abs. 3 AEUV, nicht auf Art. 153 Abs. 1 AEUV. Der Ausschluss einer Unionskompetenz für das Arbeitsentgelt in Art. 153 Abs. 5 AEUV sei demnach für die Entgelttransparenzrichtlinie nur von Bedeutung, wenn Art. 153 Abs. 5 AEUV „Fernwirkung“ auf Art. 157 Abs. 3 AEUV hat. Dagegen sprächen allerdings Wortlaut („Dieser Artikel“) und Systematik des Art. 153 Abs. 5 AEUV. Zudem seien Art. 157 Abs. 3 AEUV und Art. 153 Abs. 5 AEUV der Sache nach beide mit dem Vertrag von Maastricht 1992 in die Verträge gelangt. Dass die Verträge den Unionsgesetzgeber einerseits ermächtigen, Richtlinien zur Gewährleistung gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten zu erlassen, andererseits allerdings eine notwendig mit solchen Richtlinien verbundene Regulierung des Arbeitsentgelts ausschließen, sei unplausibel.

III. Entgeltgleichheit für „gleichwertige“ Arbeit (Art. 157 Abs. 1 AEUV) als umfassende Zugriffskompetenz?



Professor Dr. Felix Hartmann (Freie Universität Berlin) widmete seinen Vortrag der Frage, ob der Grundsatz der Entgeltgleichheit für „gleichwertige“ Arbeit (Art. 157 Abs. 1 AEUV) der europäischen Union eine umfassende Zugriffskompetenz auf das Arbeitsentgelt vermittelt. Art. 157 Abs. 1 AEUV weise neben seinem materiellrechtlichen Gehalt auch eine Kompetenzdimension auf, indem er die europäische Union dazu berechtige, Entgeltdiskriminierung zu bekämpfen. Weder gestatte Art. 157 Abs. 1 AEUV es allerdings der Union, umfassend auf das

Recht des Arbeitsentgelts zuzugreifen, noch könne die Entgelttransparenzrichtlinie als Konkretisierung des Art. 157 Abs. 1 AEUV in den Rang des Primärrechts hochgezogen werden.

Tarifverträge seien an Art. 157 Abs. 1 AEUV zu messen. Bereits vor Erlass der Entgelttransparenzrichtlinie seien daher tarifliche Entgeltsysteme auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten verpflichtet gewesen. Allerdings akzeptiere der EuGH bislang, dass nach Marktprozessen entschieden wird, welche Arbeiten gleichwertig sind. Das sei auch richtig, da es jenseits des Marktwerts an tauglichen Verfahren fehlt, um den „objektiven“ Wert von Arbeit zu bestimmen. Analytische Arbeitsbewertungsverfahren sowie Marktsimulationen seien hierfür nicht geeignet. Wählt ein Geschlecht bestimmte Berufe besonders häufig, könne das hieraus resultierende Überangebot an Arbeitskräften dazu führen, dass der Marktlohn – und damit die Wertigkeit – dieser Berufe sinkt. Dieser Effekt könne nur eingeschränkt durch Art. 157 Abs. 1 AEUV ausgeglichen werden.

Ordnet ein Tarifvertrag Tätigkeiten verschiedenen Entgeltgruppen zu, seien diese grundsätzlich nicht als gleichwertig anzusehen. Denn die Tarifregelung sei das Ergebnis eines marktmäßigen Aushandlungsprozesses und zeige somit, welchen (Markt-)Wert eine Tätigkeit hat. Allerdings könnten auch im tariflichen Aushandlungsprozess die Interessen weiblicher Arbeitnehmer unterrepräsentiert sein, was möglicherweise die Preisbildung verzerre. Denn unter männlichen Arbeitnehmern sei typischerweise der Organisationsgrad höher und diese seien auch oft in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien stärker vertreten. Trotzdem sei das Tarifprivileg des § 4 Abs. 5 EntgTranspG vor Art. 157 Abs. 1 AEUV gerechtfertigt. Denn die Teilhabe am Tarifsysteem stehe jedem Arbeitnehmer diskriminierungsfrei offen – es sei die Verantwortung des einzelnen Arbeitnehmers, diese Partizipationsmöglichkeiten auch wahrzunehmen, indem er sich in der Gewerkschaft engagiert. Der EuGH sei etwa in den Rechtssachen Royal Copenhagen und Kenny von der Arbeitsbewertung der Tarifparteien ausgegangen, um zu prüfen, ob eine Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Insgesamt tendiere allerdings die Rechtsprechung zu Art. 157 Abs. 1 AEUV dazu, aus einem negativ wirkenden Verbot der Entgeltdiskriminierung ein positives Gleichbehandlungsgebot zu machen. Den Privatrechts-subjekten würden positiv Kriterien vorgegeben, nach denen sie differenzieren dürfen. Das sei in Art. 157 Abs. 1

AEUV nicht angelegt. In dieselbe Richtung deute auch der neue Art. 4 Abs. 4 ETRL. Dieser verschärfte die Entgeltgleichheitskontrolle gegenüber Art. 157 Abs. 1 AEUV, indem er statt einer marktmäßigen Arbeitsbewertung objektive Bewertungskriterien vorgibt. Da die Richtlinie somit über ein negatives Geschlechtsdiskriminierungsverbot hinausgehe und den Marktwert der Arbeit völlig außer Acht lasse, könne sie nicht auf Art. 157 Abs. 3 AEUV gestützt werden. Deshalb stehe die Kompetenzsperre für das Recht des Arbeitsentgelts (Art. 153 Abs. 5 AEUV) der Richtlinie entgegen.

IV. Vergütungsfindung als Kern der Tarifautonomie (Art. 28 GRC)



Professor Dr. Clemens Höpfners (Universität zu Köln)
Vortrag drehte sich um die Vergütungsfindung als Kern der Tarifautonomie in Art. 28 GRC.

Zunächst stellte er kurz die Tarifprivilegien nach dem EntgTranspG und der Entgelttransparenzrichtlinie dar. Anschließend behandelte er den Schutzbereich des Art. 28 GRC. Jedenfalls seien die Tarifvertragsverhandlungen und der Abschluss von Tarifverträgen erfasst. Daneben wohl auch die Geltung, wobei die Art und Weise der Tarifgeltung nicht geschützt sei. Unklar sei derzeit allerdings wie weit der Wesensgehalt des Art. 52 Abs. 1 GRC in diesem Zusammenhang gehe. Daraufhin erfolgte eine umfassende Darstellung der Rechtsprechung des EuGH und seiner Berücksichtigung des Art. 28 GRC. Dabei zeigte sich, dass Art. 28 GRC selten Berücksichtigung findet. Sofern der EuGH Art. 28 GRC erwähnt, stellt der EuGH klar, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem Unionsrecht auszuüben ist. Auf den Beurteilungsspielraum der Tarifvertragsparteien weist der EuGH noch seltener hin.

Einen Eingriff in Art. 28 GRC prüfte der EuGH bisher noch nicht.

Anschließend widmete Prof. Höpfner sich ausführlich dem Gewährleistungsbereich von Art. 28 GRC. Auch Art. 28 GRC stelle wie Art. 9 Abs. 3 GG ein Doppelgrundrecht dar, das die Arbeitnehmer und ihre Organisationen schütze. Anders als Art. 9 Abs. 3 GG wirke Art. 28 GRC aber nicht unmittelbar. Anschließend arbeitete er heraus, dass Art. 28 GRC einen Ausgestaltungsvorbehalt vorsieht, der nach der gegenwärtigen Kompetenzverteilung des Art. 153 AEUV nur zugunsten der Mitgliedstaaten besteht. Damit werde der nationale Schutz auf die unionsrechtliche Ebene gezogen und die nationale verfassungsrechtliche Garantie der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie auf einer Ebene mit kollidierendem Primärrecht angesiedelt, so dass praktische Konkordanz herzustellen sei.

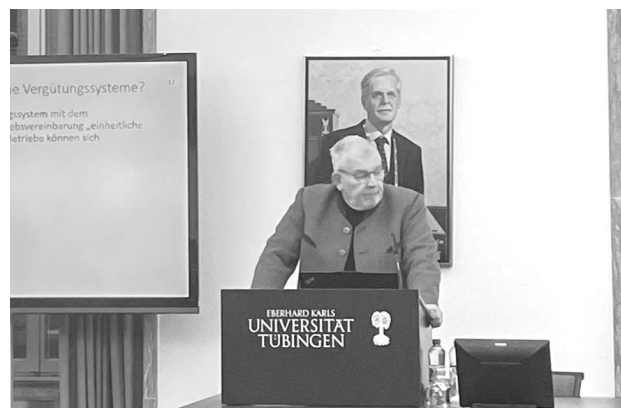
Anschließend setzte Prof. Höpfner sich mit der Rechtsprechung des BVerfG zu Art. 9 Abs. 3 GG und den Maßstäben für die Gleichheitskontrolle auseinander. Dabei hob er die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien hervor, die umso weiter reicht, je näher der Sachverhalt am Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liege. Im Rahmen der Gleichheitskontrolle hob er die 5 Kriterien für die Wahl des Prüfungsmaßstabs hervor: den Regelungsgegenstand, die Komplexität der Materie, die betroffenen Grundrecht, Art und Gewicht der Auswirkungen auf die Tarifgebundenen und die systematische Vernachlässigung von Minderheiteninteressen oder spezifischen Gruppeninteressen. Für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen verwies er darauf, dass ebenso wie bei Gesetzen alle objektiven Gründe heranzuziehen sind.

Auf Rechtsfolgeenseite betonte er die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien. Diese gelte auch unabhängig vom Prüfungsmaßstab. Eine Ausnahme läge allerdings vor, wenn das Gestaltungsermessen der Tarifvertragsparteien auf die Vergünstigung für beide Gruppen als einzige Gestaltungsmöglichkeit reduziert sei.

Anschließend beschäftigte Prof. Höpfner sich mit dem Rechtsschutz vor dem BVerfG bei teilweise oder vollständig unionsrechtlich determiniertem Recht. Aus der Entscheidung „Recht auf Vergessen I“ folge, dass keine unmittelbare Kontrolle der Entgelttransparenzrichtlinie an Art. 9 Abs. 3 GG möglich sei, sondern Art. 28 GRC den Prüfungsmaßstab bilde. Allerdings bleibe das Schutzniveau des Art. 28 GRC nach derzeitiger Rechtsprechung

des EuGH erheblich hinter dem Schutzzumfang des Art. 9 Abs. 3 GG zurück und sei in seiner Substanz vollständig entwertet. Perspektivisch könnte ein zu strenger Prüfungsmaßstab des EuGH bezüglich tarifvertraglicher Inhalte deshalb aufgrund von „Recht auf Vergessen II“ als Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG gerügt werden. Auch die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien könne bei unionsrechtlichen Diskriminierungsverboten perspektivisch Anwendung finden.

V. Anreizwirkung der Rechtsrisiken für Unternehmen



Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR) beleuchtete zum Abschluss der Tagung die praktischen Auswirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie.

Ausgangspunkt seiner Überlegungen waren rechtssoziologische Erkenntnisse zur Anreizwirkung von Normen. Während nur manche Normen – insbesondere aber solche des Unionsrechts (effet utile) – gerade darauf abzielten, positive oder negative Verhaltensanreize zu setzen, gebe es kaum eine Norm, die nicht zumindest faktisch irgendwelche Verhaltensanreize setzt. Über den Verhaltensanreiz entscheide nicht nur der tatsächliche Norminhalt, sondern die Normwahrnehmung. Fehlvorstellungen oder Rechtsunsicherheiten bezüglich des Norminhalts könnten den Verhaltensanreiz verschärfen. Haftung schrecke über das tatsächliche Haftungsrisiko hinaus ab – ebenso die Gefahr unberechtigter Vorwürfe.

Die Normvermeidungsanreize des geltenden Diskriminierungsrecht würden durch die Entgelttransparenzrichtlinie verschärft. Auch grundverschiedene Tätigkeiten würden anhand der Kriterien des Art. 4 Abs. 4 ETRL miteinander verglichen. Die Marktnach-

frage bleibe unberücksichtigt, in loser Anlehnung an Marx' Arbeitswerttheorie solle nach der Richtlinie der objektive Wert von Arbeit bestimmt werden. Arbeitskämpfrenditen streikbereiter Gruppen seien ebenfalls Markt und damit nach der Richtlinie unbeachtlich. Die Leistung spiele für den Gleichwertigkeitsvergleich keine Rolle und könne Entgeltunterschiede nur rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber Leistungsunterschiede objektiv misst. Unter Druck gerieten deshalb vom Arbeitgeber einseitig festgelegte (§ 315 BGB) variable Vergütungen. Der Arbeitgeber müsse transparente und objektive Bemessungskriterien anwenden, andernfalls drohe nach europäischem Recht die Anpassung nach oben.

Ein Arbeitnehmer könne sein Entgelt mit allen Tätigkeiten vergleichen, deren Vergütung durch dieselbe Quelle – d.h. insbesondere dieselben Tarifparteien – festgelegt wird (Art. 19 Abs. 1 ETRL). Gefahr drohe somit Arbeitgebern, die große Flächentarifwerke anwenden – gleich ob als Verbandsmitglied, wegen eines Anschlussstarifs oder kraft Bezugnahme. Sie könnten sich Entgeltgleichheitsklagen ausgesetzt sehen, in denen sich eigene Arbeitnehmer mit Arbeitnehmern vergleichen, die ganz andere, im konkreten Unternehmen nicht vorkommende Tätigkeiten ausüben (sog. hypothetische Vergleichsperson).

Das setze den Normvermeidungsanreiz, Vergütungssysteme möglichst klein und homogen zu halten. Systemtrennung sei aus Arbeitgebersicht das Gebot der Stunde: Hierfür reiche es allerdings nicht aus, wenn identische Tarifparteien das Entgeltsystem eines Flächentarifvertrags in mehrere Tarifurkunden aufspalten. Der Vergleichszusammenhang ende erst dort, wo an einem Tarifvertrag zumindest eine andere Partei beteiligt ist. Flächen- und eigenständige Haustarifverträge könnten etwa nicht miteinander verglichen werden.

Der einzelne Arbeitgeber könne durch Ausgliederung und Fremdvergabe den Vergleichszusammenhang unterbrechen. Die Vergütung des Fremdpersonals stamme dann nämlich von einer anderen Quelle. Gefahr drohe immer dann, wenn derselbe Arbeitgeber Arbeitnehmer beschäftigt, die ganz unterschiedliche Tätigkeiten mit divergierendem (Markt-)Lohnniveau ausführen. Eine niedrig vergütete Nebentätigkeit (Kantine, Reinigung) könne dann mit der hoch entlohten Haupttätigkeit (etwa in der Metall- und Elektroindustrie) verglichen werden. Praktisch werde das vor allem im öffentlichen Dienst, unter dessen Dach eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Tätigkeiten ausgeübt wird.

Auch betriebliche Vergütungssysteme seien mit Gefahren verbunden. Vereinbart der Arbeitgeber ein unternehmenseinheitliches Vergütungssystem mit dem Gesamtbetriebsrat, muss er den unternehmensweiten Entgeltvergleich fürchten. Ob der Arbeitgeber den Entgeltvergleich auf den Betrieb beschränken kann, indem er mit den örtlichen Betriebsräten für jeden Betrieb ein eigenes Vergütungssystem vereinbart, sei ungeklärt.

Besondere Risiken bringe die betriebliche Altersversorgung: Denn erstens hebe die drohende Entgeltdrift auch die Versorgungszusagen, zweitens seien die Betriebsrenten als Entgeltbestandteil selbst auf Gleichbehandlung verpflichtet. Beruhen Versorgungszusagen auf einer Konzernbetriebsvereinbarung, werde konzernweit verglichen. Vor einer rückwirkenden Anpassung nach oben schütze weder Verwirkung noch Verjährung. Angesichts dieser Rechtsrisiken entstehe ein Anreiz, das Versorgungswerk zu schließen oder jedenfalls auf eine niedrige Einheitszusage zu beschränken.

Ein ausführlicher Kongressbericht mit Beiträgen der Referenten erscheint in der ZAAR Schriftenreihe.



VORTRAGSREIHE



Im Rahmen der ZAAR-Vortragsreihe findet monatlich im ZAAR-eigenen Seminarraum eine Abendveranstaltung zu einem aktuellen arbeitsrechtlichen Thema statt. Dem Vortrag eines Praktikers oder Wissenschaftlers folgt dabei eine von einem der ZAAR-Direktoren moderierte Diskussion mit dem Publikum.

Ein im Anschluss stattfindender Umtrunk bietet den Teilnehmern darüber hinaus die Gelegenheit das Thema weiter zu vertiefen und neue Kontakte zu knüpfen. Fachanwälte für Arbeitsrecht haben die Möglichkeit sich die Veranstaltungen gemäß § 15 FAO bescheinigen zu lassen.

2025 wurden folgende Vorträge gehalten:

16. Januar

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Wer darf Compliance-Untersuchungen führen?



Dr. Mark Zimmer referierte über die Durchführung von Compliance-Untersuchungen und die vielfältigen damit verbundenen Fragen. Hierfür beleuchtete er zunächst die Gründe für Compliance-Verstöße und kam auf das soziologische Konzept der „brauchbaren Illegalität“ zu sprechen. Dieses Konzept beschreibt den Mechanismus, dass Rechtsverstöße für das Funktionieren einer Organisation grundsätzlich erforderlich sind. Diese Rechtsverstöße resultieren zu einem gewissen Anteil aus den u.U. widersprüchlicher Anforderungen, die der Aufsichtsrat, die Aktionäre, der Markt, die Zulieferer, Mitarbeiter, Kunden und der Staat an die Unternehmen stellen. Als Beispiel führte der Referent einen Fall der Deutschen Bank an: Aufgrund von Manipulationen eines Händlers forderte die BaFin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, dem die Deutsche Bank auch nachkam. Vor dem Arbeitsgericht hielt die Kündigung jedoch nicht stand. Sodann legte Dr. Zimmer die gegenwärtig bestehenden Compliance-Pflichten von Organen dar. Darunter fällt die verpflichtende Einrichtung einer Compliance-Organisation, deren regelmäßige Überprüfung auf ihre Wirksamkeit und bei Verdachtsmomenten das Aufklären, Abstellen und Ahnden des Verstoßes. Kommen die Organe diesen Pflichten nicht nach, kommt es ggf. zur Organhaftung. Als nächstes ging der Referent auf die häufigsten Compliance-Risiken ein, darunter Korruption, Wettbewerbsverstöße, Steuern, Bilanzmanipulation, Geldwäsche, Exportkontrolle – insbesondere bei militärischen und Dual-Use-Gütern-, Personalfragen (Scheinselb-

ständigkeit, Arbeitssicherheitsvorschriften), Datenschutz oder die Nichtbeachtung von Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften. Dr. Zimmer erläuterte, auf welche Weise solche Verstöße aufgedeckt werden. Hierbei stellte er einige Hinweisgebersysteme vor wie die Einrichtung eines Ombudsmannes, Kummerkästen oder Hotlines. Anlässe für interne Ermittlungen böten auch anonymen Meldungen von „Whistleblowern“, Hinweise von Kunden oder Wettbewerbern, Untersuchungen von Behörden, Meldungen der Innenrevision oder selten Erkenntnisse der Abschlussprüfer. Der Dozent stellte den typischen Ablauf interner Ermittlungen dar und wies darauf hin, dass ein entsprechender Hinweis öffentlichen Aufklärungsdruck bewirken könne. Die dadurch in Gang gesetzten Compliance-Untersuchungen bedienen sich unterschiedlicher Mittel, darunter etwa interner oder externer Ermittlungsgruppen, aufklärende Befragungen der Mitarbeiter („Interviews“) oder einer generellen Sichtung von Unterlagen und E-Mails („Screening“). Der Arbeitnehmer ist in solchen Fällen in seinem eigenen Aufgabenbereich uneingeschränkt zur Auskunft verpflichtet, sofern er noch im Unternehmen arbeitet; ist dies nicht der Fall, so trifft ihn eine solche Pflicht nur in extremen Ausnahmefällen. Im Übrigen ist eine Interessenabwägung zwischen dem berechtigten, schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers, den Sachverhalt aufzuklären einerseits und dem Schutz des Arbeitnehmers vor unangemessenen Belastungen andererseits vorzunehmen. Führungskräfte seien in erhöhtem Maße mitwirkungspflichtig. In diesem Rahmen behandelte Dr. Zimmer auch die Frage, ob sich der Arbeitnehmer auf ein Auskunftsverweigerungsrecht berufen kann für den Fall, dass er sich mit seiner Aussage selbst belasten würde. Ein solches ergebe sich jedenfalls nicht direkt aus dem Gesetz. Die Konsequenz dessen ist, dass die Aussage des Arbeitnehmers in einem späteren Strafverfahren grundsätzlich verwertet werden kann. Der Referent war die Frage auf, ob man § 97 Abs. 1 S. 3 InsO analog anwenden könne mit der Folge, dass der Arbeitnehmer zwar zur Auskunft verpflichtet wäre, jedoch die hieraus gewonnenen Erkenntnisse im späteren Strafverfahren nicht ohne sein Einverständnis verwendet werden könnten. Eine Belehrung nach § 136 Abs. 1 S. 2 StPO analog ist an dieser Stelle nicht vorgeschrieben. Ratsam sei es, dem befragten Arbeitnehmer gegenüber klarzustellen und auch zu dokumentieren, dass der Befragende ein Anwalt des Unternehmens und nicht Beistand des Ar-

beitnehmers ist. Der Vortragende stellte zur Rolle des Betriebsrats dessen allgemeines Informationsrecht aus § 80 II BetrVG dar. Ein generelles Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat nicht. Auch habe der Betriebsrat keinen Anspruch auf Anwesenheit bei den Befragungen der Arbeitnehmer. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass der Betriebsrat, der dennoch bei einer Befragung anwesend sei, im späteren Gerichtsverfahren kein Zeugnisverweigerungsrecht hat. Anschließend widmete sich Dr. Zimmer der Frage, ob auch externe Anwälte als Ermittler eingesetzt werden können. Hierfür zog er einen Vergleich zu Wirtschaftsprüfern: Während der Wirtschaftsprüfer nach § 43 Abs. 1 S. 2 WPO zur Unparteilichkeit verpflichtet ist, ergibt sich aus der Rolle des Rechtsanwalts als Interessenvertreter gemäß §§ 3 und 43a Abs. 3 BRAO, dass es sich um einen Vertreter seines Mandanten handelt und ein Anwalt gerade nicht unparteilich ist. Auch falle die Durchführung interner Ermittlungen unter keines der Tätigkeitsverbote des § 45 BRAO. Dr. Zimmer wies auf die Empfehlungen der BRAK und DAI zu internen Ermittlungen hin. Der Referent stellte sodann einen Vergleich mit den USA und Großbritannien an. Als konkretes Beispiel nannte er den UBS-Fall, in dem eine internationale Großkanzlei, die das Unternehmen bereits anderweitig vertreten hatte, nunmehr auch mit internen Ermittlungen zu einem Sexualdelikt betraut wurde. Die Kanzlei verweigerte der Hinweisgeberin eine Niederschrift der Untersuchungsergebnisse mit dem Hinweis, dass sie das Unternehmen vertrete und nicht die Hinweisgeberin. Dr. Zimmer stellte diverse Regelungen zu diesem Interessenskollisionsfall in den angloamerikanischen Rechtsordnungen vor und wies auf die Empfehlung der ACTL hin, wonach interne Ermittler von späteren Prozessvertretern zu trennen seien.

Die anschließende Diskussion behandelte v.a. das Spannungsfeld der Neutralität der internen Ermittler vs. Interessenvertretung des Arbeitgebers. Die Teilnehmer erörterten die Pflichtenstellung des Anwalts als interner Ermittler. Rege diskutiert wurde, wie die Situation zu handhaben sei, wenn der Arbeitgeber explizit ein neutrales Ermittlungsverfahren zusage, aber tatsächlich trotzdem einseitig zugunsten des Arbeitgebers ermittelt werde. Zurückgegriffen wurde auch auf die Frage, ob man zwei Gruppen von Anwälten engagieren solle, um die internen Ermittlungen von der späteren Prozessvertretung zu trennen.

13. Februar

Dr. Anne Dziuba und Dr. Wolfgang Lipinski

Seitz Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB

Entgelttransparenz in der Richtlinienumsetzung – Neues, best practices und Gestaltungsmöglichkeiten



Dr. Anne Dziuba und Dr. Wolfgang Lipinski von der Wirtschaftskanzlei Seitz widmeten sich in ihrem Vortrag den Auswirkungen der neuen europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) auf deutsche Unternehmen. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, zu dessen Umsetzung die EU-Mitgliedsstaaten bis zum 7. Juni 2026 verpflichtet sind, enthält im Kern Transparenz- und Gestaltungsinstrumente zur weiteren Durchsetzung des Gebots der geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit. Obwohl in Deutschland bislang noch keine nationale Umsetzung erfolgt ist und daher noch keine unmittelbaren Handlungspflichten bestehen, betonten die Referenten, dass Unternehmen bereits jetzt aktiv Umsetzungsprozesse einleiten sollten.

Dr. Lipinski erläuterte einleitend die wesentlichen Inhalte der Richtlinie, die im Vergleich zum aktuellen deutschen Entgelttransparenzgesetz deutlich verschärfte Anforderungen stellt. Arbeitgeber sind künftig durch umfassende Informations- und Berichtspflichten stärker in die Pflicht genommen. Insbesondere wird durch Art. 18 der Richtlinie eine Beweislastumkehr zugunsten der Arbeitnehmer etabliert. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht die Vermutung der Entgeltdiskriminierung zu widerlegen, kann dies eine rückwirkende Gehaltsanpassung und damit einhergehend hohe Ersatzzahlungen zur Folge haben. Wie bereits das BAG in seiner Entscheidung vom 16. Februar

2023 (Az. 8 AZR 450/21) entschied, dürfen individuelle Verhandlungserfolge nicht länger geschlechtsspezifische Lohnunterschiede rechtfertigen. Die Richtlinie schreibt vor, dass gleichwertige Arbeit gleich vergütet werden muss – und zwar auf Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien. Maßgebliche Faktoren für die Bewertung der Gleichwertigkeit sind nach Art. 4 der Richtlinie die Kompetenz, Verantwortung, Belastung sowie die individuellen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers. Dr. Lipinski wies darauf hin, dass eine Diskriminierung in der Praxis beispielsweise durch eine unverhältnismäßig hohe Gewichtung einzelner Kriterien oder uneinheitliche Bewertungsverfahren eintreten könnte.

Dr. Dziuba verwies im Anschluss darauf, dass auch eine Tarifbindung den Unternehmen keine umfassende Sicherheit biete. Die Richtlinie sieht keine Privilegierung von Tarifverträgen vor. Es bestehe die Gefahr, dass Tarifverträge, die naturgemäß älter als die Entgelttransparenzrichtlinie sind, selbst nicht den Anforderungen der neuen Richtlinie entsprechen oder jedenfalls die konkrete Anwendung in den Unternehmen einer Anwendungskontrolle nicht standhalten könne. Insbesondere eine rein berufsorientierte Entgeltbewertung in Tarifverträgen verstößt offensichtlich gegen die neue Entgelttransparenzrichtlinie. Denn nicht mehr rein die Gleichartigkeit der Arbeit, sondern vielmehr die Gleichwertigkeit der Arbeit, die sich über die Berufsgrenzen hinwegsetzt, ist nun das entscheidende Kriterium der Entgeltbewertung. Ähnliche Herausforderungen ergeben sich auch bei betrieblichen Vergütungsordnungen, etwa bei der Zulässigkeit von Gehaltsbändern.

Ein anschließender Diskussionspunkt war die Bewertung von Drittleistungen, exemplarisch dargestellt an Aktienoptionen als zusätzliches Gehaltselement. Während einige BAG-Entscheidungen eine Einstufung der Aktienoptionen als Entgelt ablehnen, bestehe nach Ansicht von Dr. Dziuba die Befürchtung, dass der EuGH diese Praxis als unzulässige Umgehung werten könnte – was für Unternehmen ein erhebliches Risiko darstelle.

Zum Schluss des Vortrags stellten die Referenten alternative Umsetzungsstrategien für Unternehmen vor und gaben konkrete Empfehlungen für die Implementierung eines richtlinienkonformen Vergütungssystems weiter. Unternehmen sollten vor dem Hintergrund des langen Umsetzungsprozesses bereits jetzt

ihre bestehenden Entgeltstrukturen analysieren, notwendige Anpassungen dokumentieren, Führungskräfte schulen und sich auf zukünftige Berichtspflichten vorbereiten. Eine besondere Aufgabe bestehe hierbei in der Angleichung von historisch gewachsenen Gehaltsunterschieden und dem Umgang mit leistungsbezogenen Zulagen. Zwar werden Unternehmen für die Abschmelzung von bestehenden Gehaltsunterschieden gewisse Übergangszeiten für eine Angleichung gewährt, eine dauerhafte Perpetuierung bleibt jedoch unzulässig. Die praktische Schwierigkeit für Unternehmen bestehe darin, die Angleichung durch differenzierte Gehaltserhöhungen umzusetzen, ohne die Mitarbeitermotivation zu beeinträchtigen.

13. März

Professor Dr. Volker Rieble

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Leistungen an Arbeitnehmer durch Dritte – Flucht aus dem Arbeitsrecht

Professor Volker Rieble vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht referierte zum Thema „Leistungen an Arbeitnehmer durch Dritte – Flucht aus dem Arbeitsrecht?“

Einleitend stellte Professor Rieble anhand des Modellfalles „Trinkgeld“ die Grundstruktur von Drittleistungen an Arbeitnehmer dar und erläuterte, dass Trinkgelder als Leistungen von Kunden nicht als Arbeitsentgelt einzuordnen sind und daher nicht den entgeltrechtlichen Schutzvorschriften unterliegen.

Professor Rieble unterschied dabei insgesamt vier grundlegende Modelle der Drittleistungen: (1) Der Arbeitgeber schuldet die volle Leistung, wobei der Dritte sein Erfüllungsgehilfe ist; (2) Der Arbeitgeber schuldet nur die Teilnahmeveranschaffung, während die eigentliche Leistung vom Dritten geschuldet wird, ohne dass der Arbeitgeber für diese Drittleistung haftet (zweigestufte Schuld); (3) Der Arbeitgeber schuldet die Teilnahmeveranschaffung und haftet für die Leistung des Dritten; (4) Der Arbeitgeber schuldet und haftet nicht, der Dritte verspricht selbst die Leistung. Professor Rieble stellte heraus, dass Fälle von Drittleistungen an Arbeitnehmer typischerweise dem vierten Gestaltungsmodell zuzuordnen sind.

Im weiteren Verlauf ging Professor Rieble auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG ein. Er analysierte fünf zentrale Entscheidungen zu Aktienoptionszusagen Dritter und betonte die dogmatische Grundaussage des BAG: Die Zuwendungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Obergesellschaft steht selbständig neben dem Arbeitsvertrag (Relativität der Schuldverhältnisse), wobei der Vertragsarbeitgeber nur dann selbst verpflichtet wird, wenn der Arbeitsvertrag die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm oder anderen Bonussystemen ausdrücklich oder konkludent verspricht. Das Drittzuwendungsverhältnis selbst ist vertragstypologisch weder als Arbeitsvertrag noch als Dienstvertrag einzuordnen. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (Kündigungs-, Befristungs- und Betriebsübergangsschutz) sind dementsprechend auf das Drittzuwendungsverhältnis nicht anwendbar. Ebenso finden arbeitsrechtliche Entgelt(bemessungs)vorschriften (§§ 107 f. GewO, § 64 HGB, § 4a EFZG) keine Anwendung. Auch dienstvertragliche Entgeltregelungen sind im Zuwendungsverhältnis unanwendbar, da der Arbeitnehmer dem Zuwendungsgeber keine Tätigkeit leistet.

Im Hinblick auf die Gleichheitskontrolle – ein bislang im Kontext von Drittzuwendungen nicht thematisiertes Problem – stellte Professor Rieble klar, dass die Anwendbarkeit europarechtlicher und nationaler Diskriminierungsvorschriften davon abhängt, ob der Zuwendende im Sinne dieser Normen als Arbeitgeber gilt. Dies wird vom BAG bislang verneint; eine europarechtliche Klärung steht noch aus.

Des Weiteren ging Professor Rieble auf die Rückzahlungs- und Verfallklauseln für „Leaver“ ein, stellte die Unanwendbarkeit des BetrAVG heraus und betonte, dass örtliche Betriebsräte keine Entgeltkontrolle über Drittleistungen ausüben können. Auch eine Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG scheidet regelmäßig aus, insbesondere wenn die Obergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat.

Hieraufhin widmete sich Professor Rieble den Rechtsfragen, die sich stellen, wenn – was häufig der Fall ist – die leistende Obergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat. Die Fremdrechtswahl und der ausländische Gerichtsstand erschweren die Rechtsverfolgung für den Beschäftigten.

Professor Rieble schloss seinen Vortrag mit eigenen Optimierungsempfehlungen: Hiernach entsprechen sowohl die strikte Trennung der Zuwendung vom

Vertragsarbeitgeber als auch ein ausländischer Sitz der leistenden Obergesellschaft und der hierdurch gegebene Fremdrechtsbezug den Interessen des Vertragsarbeitgebers.

10. April

Professor Dr. Dirk Selzer

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Massenentlassungsverfahren – Aktuelle Fragen



Professor Selzer referierte über aktuelle Fragen im Zusammenhang mit dem Massenentlassungsverfahren. Hierzu gehörte die Besprechung der Folgen der europarechtlichen Determinierung des § 17 KSchG. Zu berücksichtigen sind dabei der unionsrechtliche Betriebsbegriff, die unionsrechtskonforme Auslegung des § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG – wonach auch Fremd-Geschäftsführer einer GmbH als Arbeitnehmer gelten sowie die Vorverlagerung des maßgeblichen Entlassungszeitpunkts auf den Zugang der Kündigungserklärung.

Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen erörterte er das in § 17 Abs. 2 KSchG geregelte Konsultationsverfahren. Dabei wies er darauf hin, dass der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG der Bundesagentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat gleichzeitig mit Einleitung des Verfahrens zuzuleiten hat. Das Verhalten des Betriebsrats beeinflusst dabei die von dem Arbeitgeber vorzunehmenden Angaben zum durchgeführten Konsultationsverfahren in der Massenentlassungsanzeige. Den letzten Schritt im Verfahren bildet die Empfangsbestätigung durch die Bundesagentur für Arbeit. Professor Selzer führte aus, dass die durch die Massenentlassungsanzeige beding-

te Sperrfrist von einem Monat (§ 18 Abs. 1 KSchG) die individuell zu berechnende Kündigungsfrist unberührt lässt. Eine Verkürzung oder Verlängerung der Sperrfrist stellt in der Praxis die Ausnahme dar.

Es folgte die Erörterung der Folgen einer fehlerhaften oder fehlenden Massenentlassungsanzeige, der in der Praxis eine besondere Bedeutung zukommt. Während die arbeitsmarktpolitische Zwecksetzung unstrittig ist, wird die individualrechtliche Zwecksetzung der Massenentlassungsanzeige kontrovers diskutiert. Professor Selzer führte aus, dass der 2. Senat des BAG bislang davon ausgegangen ist, dass neben der fehlenden auch die fehlerhafte Massenentlassungsanzeige in der Regel zur Nichtigkeit der ausgesprochenen Kündigungen führt. Nach dem Urteil des EuGH vom 27.01.2005 (C-188/03 – Junk) hat sich auch der 6. Senat dieser strengen Linie angeschlossen. Nachdem der EuGH jedoch mit Urteil vom 13.07.2023 (C-134/22) den Individualschutz bei einem Verstoß gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG verneinte, legte der 6. Senat dem 2. Senat eine Divergenzvorlage zur möglichen Änderung der bisherigen Rechtsprechung vor – eine Änderung, die auch der 2. Senat für möglich hält. Es besteht Einigkeit darüber, dass Fehler im Konsultationsverfahren weiterhin zur Nichtigkeit der Kündigungen führen sollen. Uneinigkeit besteht über die Rechtsfolgen. Umstritten ist insbesondere, ob im Fall der fehlerhaften Massenentlassungsanzeige eine Amtsermittlungspflicht der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Ordnungsmäßigkeit der Massenentlassungsanzeige eingreifen kann und ob im Falle der gänzlich fehlenden Massenentlassungsanzeige

- (1) eine Verlängerung der Sperrfrist möglich ist und
- (2) eine Massenentlassungsanzeige nachträglich nachgeholt werden kann, sodass kein erneuter Kündigungsausspruch erforderlich ist.

Vor diesem Hintergrund haben beide Senate ein Vorabentscheidungsverfahren eingeleitet. Professor Selzer wies darauf hin, dass ein hohes Annahmehohnverzugsrisiko mit der vom 2. Senat erwogenen Verlängerung der Sperrfrist verbunden ist. Eine Pflicht zur Amtsermittlung durch die Bundesagentur geht zudem an der Praxis vorbei, da entsprechende Strukturen bislang (noch) nicht bestehen. Abschließend analysierte Professor Selzer die Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 27. Februar 2025, der sich für die strenge Nichtigkeitsfolge ausgesprochen hat und kritisierte, dass der Generalanwalt sich nicht

ausreichend mit den von den Senaten aufgeworfenen Rechtsfolgenfragen auseinandergesetzt hat. Insbesondere bleibt unklar, wie im Falle einer Amtsermittlungspflicht der Bundesagentur zu verfahren wäre. Nach Auffassung von Professor Selzer sollte in einem solchen Fall die Nichtigkeitsfolge dann nicht eintreten. Zu guter Letzt erläuterte er den Gedanken der europarechtlichen Harmonisierung vor dem Hintergrund des in den Mitgliedstaaten unterschiedlich stark ausgeprägten Kündigungsschutzes. Die Entscheidung des EuGH bleibt abzuwarten.

Im Mittelpunkt der anschließenden Diskussion stand die Frage nach der Nichtigkeitsfolge bei unterlassener Konsultation. Professor Giesen führte aus, dass – anders als im Fall des § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG – eine ausdrückliche Anordnung der Nichtigkeitsfolge in § 17 KSchG fehlt. Dem entgegnete Professor Selzer, dass Artikel 52 Abs. 1 S. 2 der EU-Grundrechtecharta eine Nichtigkeitsfolge erforderlich macht. Zudem merkte Professor Giesen an, dass das BAG mit der angestrebten Rechtsprechungsänderung versucht, sich aus einer selbst geschaffenen Problemlage zu befreien. Diese ist durch die Air Berlin-Entscheidung (Urt. v. 27.2.2020 – 8 AZR 215/19, Rn. 169 ff., beck-online) entstanden, in der das BAG die Fehleranfälligkeit der Massenentlassungsanzeige – und damit auch die Nichtigkeitsfolge der ausgesprochenen Kündigungen – aufgrund der dort statuierten hohen Anforderungen an die Bestimmung der zuständigen Bundesagentur für Arbeit deutlich erhöht hat.

6. Juni

Professor Dr. Christian Picker

Eberhard Karls Universität Tübingen

Private Meinungsfreiheit und freier Arbeitsvertrag – Außerdienstliches (Fehl-) Verhalten als Kündigungsgrund?



Professor Dr. Christian Picker referierte zum Thema: „Private Meinungsfreiheit und freier Arbeitsvertrag – Außerdienstliches (Fehl-)Verhalten als Kündigungsgrund?“.

Ausgangspunkt seines Vortrags war der vielbeachtete Vorfall auf der Nordseeinsel Sylt an Pfingsten 2024: Eine Gruppe junger Erwachsener grölte ausländerfeindliche Parolen auf der Terrasse eines Clubs. Das Geschehen wurde gefilmt und das Video verbreitete sich rasch in sozialen Netzwerken – die öffentliche Empörung war groß. Einige der Beteiligten sowie deren Arbeitgeber wurden identifiziert und es kam in mehreren Fällen zu fristlosen Kündigungen.

Professor Picker nahm diesen Fall zum Anlass, die rechtlichen Grenzen von Kündigungen privater Arbeitgeber wegen außerdienstlichen Verhaltens ihrer Arbeitnehmer zu beleuchten. Er stellte dabei zunächst klar, dass das außerdienstliche Verhalten dem Einfluss des Arbeitgebers grundsätzlich entzogen sei, da der Arbeitgeber die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte „Lebensführungsfreiheit“ sowie die durch Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG geschützte Meinungsfreiheit eines Arbeitnehmers zu respektieren habe. Eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten komme nur in Betracht, wenn das rechtswidrige außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Pflichten habe und dadurch das berechnigte

Interesse des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletze. Nach der Rechtsprechung sei zudem erforderlich, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst den Bezug zum Arbeitsverhältnis darstelle, etwa durch das Tragen von Firmenkleidung oder durch öffentlich erkennbare Aussagen im Namen des Unternehmens. Im Fall Sylt sei dies jedoch nicht gegeben gewesen. Der Arbeitgeberbezug wurde ausschließlich durch Dritte nachträglich und rechtswidrig hergestellt. Für die Arbeitnehmer sei dies auch nicht vorhersehbar gewesen, sodass es im Ergebnis nach Meinung von Professor Picker an einem tauglichen Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz fehle.

Selbst eine sogenannte Druckkündigung – also eine Kündigung wegen massiven öffentlichen Drucks – erscheint Professor Picker als rechtlich nicht haltbare Option. Solche Kündigungen seien nur unter extremen Bedingungen zulässig, wenn etwa erhebliche wirtschaftliche Schäden unmittelbar drohen und alle milderer Mittel ausgeschöpft wurden. Gerade im Fall von Shitstorms sei dies kaum denkbar, da deren Wirkung meist kurzlebig sei.

Zum Schluss seines Vortrags warnte Professor Picker nochmals ausdrücklich vor einer politischen Instrumentalisierung des Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht sei als Arbeitnehmerschutzrecht kein öffentlich-rechtliches Mittel im „Kampf gegen rechts“ und dürfe nicht als solches entfremdet werden. Ein freiheitlicher Rechtsstaat könne nur bestehen, wenn Grundrechte auch für unbequeme, aber nicht strafbare Meinungen gelten.

In der anschließenden Diskussion wurde insbesondere vertieft auf die Problematik sogenannter Druckkündigungen und auf die besondere arbeitsrechtliche Stellung von Betriebsräten und leitenden Angestellten eingegangen. Professor Picker betonte, dass in solchen Fällen – ebenso wie in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen – eine differenzierte rechtliche Bewertung erforderlich sei, da aufgrund der Repräsentationsfunktion der Arbeitnehmer gesteigerte Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem Arbeitgeber bestehen können.

17. Juli

Professor Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität München

Aktuelles zum Beschäftigtendatenschutz



Professor Franzen widmete sich in seinem Vortrag aktuellen Fragestellungen des Beschäftigtendatenschutzes, griff dabei auf neuere Rechtsprechung zurück und stellte einen aktuellen Gesetzesentwurf hierzu vor. Zu Beginn gab der Referent einen Überblick über verschiedene datenschutzrechtliche Problemfelder. Er fuhr fort mit Art. 15 DS-GVO, wobei sich v.a. die Frage stellte, wie häufig Beschäftigte ihr Auskunftsrecht gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können. Hierbei ist ein angemessener zeitlicher Abstand zwischen wiederholtes Auskunftersuchen zu fordern. Weiter stellte er Einzelheiten zur Erfüllung des Anspruchs dar, wie z.B. die Frage, ob das Originaldokument oder eine Kopie herausgegeben werden muss. Im weiteren Verlauf ging Professor Franzen auf das datenschutzrechtliche Auskunftsverlangen im Kontext betriebsinterner Ermittlungen ein. Dabei stellte sich die Frage, ob der Arbeitgeber vertrauliche Passagen eines internen Abschlussberichts bei Herausgabe schwärzen darf. Eine weitere Problematik betraf das Konkurrenzverhältnis zwischen Art. 15 DS-GVO und § 83 BetrVG. Letzterer könnte gemäß Art. 88 DS-GVO vorrangig sein. In diesem Zusammenhang verwies der Dozent auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 20.6.2024 – 8 AZR 91/22, Rn. 10), in dem sich das Gericht zur Vorrangigkeit des § 83 BetrVG nicht abschließend geäußert hat. Anschließend erläuterte Professor Franzen die Grundlagen des Schadensersatzanspruchs nach Art. 82 DS-GVO. Dabei ging er

insbesondere auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ein und hob hervor, dass der Europäische Gerichtshof bereits im bloßen Kontrollverlust über eigene personenbezogene Daten einen ersatzfähigen Schaden sieht. Als weiteres Thema behandelte er die missbräuchliche Verwendung von Daten durch Mitarbeiter. Zur Veranschaulichung der genannten Problemstellungen wurden mehrere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts herangezogen, darunter die Urteile vom 25.7.2024 (AZR 225/23), vom 29.6.2023 (AZR 296/22) und vom 5.6.2023 (8 AZR 117/24). Ferner griff der Referent die rechtspolitische Diskussion über ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz auf. Er analysierte den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten (BeschDG-RefE). Besonders hervorgehoben wurden § 3 Abs. 1 BeschDG-RefE, der die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, sowie § 11 BeschDG-RefE, der ein Verwertungsverbot für datenschutzwidrig erhobene Daten vorsieht.

Vor der abschließenden Diskussion ging der Vortrag auf die europarechtlichen Vorgaben zur Datenverarbeitung nach der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit ein. Dabei wurde insbesondere das aus Art. 20 der Richtlinie 2024/2831 abzuleitende Zugangsrecht von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsmitgliedern zu Arbeitsplattformen, die auch eine vertrauliche Kommunikation untereinander ermöglichen, thematisiert.

In der Diskussion tauschten sich die Teilnehmenden schwerpunktmäßig über die Möglichkeit des Arbeitgebers aus, interne Berichte bei datenschutzrechtlichem Auskunftersuchen durch Beschäftigte teilweise zu schwärzen. Dies wurde anhand eines konkreten Fallbeispiels eines Teilnehmenden erörtert. Weitere Diskussionsthemen waren datenschutzrechtliche Regeln im Hinweisgeberschutzgesetz sowie die Problematik des Rechtsmissbrauchs, wenn ein Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess rechtsmissbräuchlich viele Anfragen an den Arbeitgeber stellt.

25. September

Professor Dr. Richard Giesen

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz



Professor Giesen stellte im Rahmen seines Vortrages einen Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz im Arbeitskampf vor, den er gemeinsam mit Professor Clemens Höpfner ausgearbeitet hatte. Zuletzt wurde in den 1980er Jahren mit dem Professorenentwurf von Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter versucht, das Arbeitskampfrecht gesetzlich zu regeln. Dieser Versuch setzte sich jedoch nicht durch. Professor Giesen erläuterte, dass im Rahmen der Ausarbeitung des Vorschlags für das Schlichtungsgesetz zahlreiche Schlichtungsordnungen der Tarifvertragsparteien ausgewertet wurden. Aufgrund der betriebsspezifischen Besonderheiten konnten diese jedoch nur eine begrenzte allgemeine Aussagekraft entfalten. Sodann führte Professor Giesen anhand einiger aktueller Beispiele aus, dass Streiks durch Gewerkschaften heutzutage häufiger auftreten.

Im Anschluss betrachtete Professor Giesen die bisherige Rechtslage zum Arbeitskampfrecht, welche mangels einer gesetzlichen Regelung in erster Linie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts determiniert ist. Insbesondere hob er den höchstrichterlich entwickelten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hervor, an den sich die Gewerkschaften zu halten haben und ging auf den (möglicherweise) Wegfall einer Vorankündigungs- und Deklarationspflicht näher ein. Der Gesetzgeber wurde lediglich punktuell tätig, vor allem mit dem Tarifeinheitsgesetz, welches jedoch entgegen seiner Zielsetzung faktisch weiterhin Tarif-

pluralität ermöglicht. Professor Giesen führte hier das prominente Beispiel der GDL an, die trotz der voraussichtlichen Nichtanwendung ihrer Tarifverträge im Betrieb weiterhin zum Streik berechtigt ist. Hieraus schlussfolgerte er, dass das Tarifeinheitsgesetz zu 65% gescheitert ist.

Der anschließend vorgestellte Entwurf eines Schlichtungsgesetzes wurde sogleich rege diskutiert. Seine Zielsetzung lässt sich in der Förderung von Tarifvertragsabschlüssen, der Schaffung von Kommunikationsstrukturen, der Nutzung der Schlichterautorität sowie dem besseren Schutz der Daseinsvorsorge sehen. Im Kern wurde aus Kostengründen auf das ursprünglich von den Entwurfserstellern angedachte zweistufige Verfahren – bestehend aus Mediation und anschließender Schlichtung – zugunsten eines direkten Schlichtungsverfahrens verzichtet. Dieses kann von jeder Partei eröffnet werden, wobei die jeweils andere Partei kein Zwang zur Einlassung trifft. Am Ende des Verfahrens steht entweder eine Einigung oder ein Schlichterspruch mit einem Einigungsvorschlag. Das Schlichtungsverfahren kann von den Parteien modifiziert werden, was der Gestaltungsautonomie Rechnung tragen soll. Es gilt der Grundsatz der Subsidiarität, wonach eigens bestehende Regelungen zum Schlichtungsverfahren der Tarifvertragsparteien vorrangig zu behandeln sind. Hingegen sind die Pflicht zur angemessenen Grundversorgung sowie die vorgesehene Ankündigungsfrist von 96 Stunden für Arbeitskämpfe nicht disponibel.

Diskutiert wurde unter den Teilnehmern insbesondere die Frage, ob nicht – ohne einen „Wesentlichkeitsvorbehalt“ – im Falle modifizierter Forderungen ständig wiederkehrende Schlichtungsverfahren drohen. Professor Giesen legte zur Beantwortung dieser Frage die in dem Entwurf vorgesehene Regelungskonzeption in § 5 Abs. 3 S. 2 und in § 7 Abs. 3 und Abs. 4 im Einzelnen dar. Aufgeworfen wurde auch das Problem der Bestimmung einer „angemessene[n] Zeit“ für die Erstellung eines Vorschlags für einen Schlichterspruch gemäß § 7 Abs. 3 Nr. 2 des Entwurfs, die nach Auffassung von Professor Giesen den Gerichten im Rahmen einer Inzidentprüfung im einstweiligen Rechtsschutz vorbehalten bleiben soll. Professor Giesen hob dabei hervor, dass dieser bewusst offen formulierte Zeitraum der Mannigfaltigkeit der Arbeitskämpfe Rechnung tragen solle; so müssten beispielsweise bei einem Manteltarifvertrag andere Anforderungen an die „Angemes-

senheit“ gestellt werden als bei einem die Vergütung betreffenden Tarifvertrag. Schließlich wurde die Frage aufgeworfen, ob im Falle der fehlenden Antragstellung durch den Arbeitgeber und einem anschließenden Schlichterspruch nicht ein unverhältnismäßiger Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit vorliege. Dies wurde von Professor Giesen aufgrund der Möglichkeit der Ablehnung des Schlichterspruchs verneint.

16. Oktober

**Rechtsanwältin Nicola Jozefowski und
Rechtsanwalt Dr. Justus Frank**

Hogan Lovells International LLP

Stolperfallen bei internen Untersuchungen – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und praktische Lösungsansätze



Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank referierten zum Thema „Stolperfallen bei internen Untersuchungen – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und praktische Lösungsansätze“.

Einleitend stellten die Referenten die Unverzichtbarkeit interner Untersuchungen dar und erläuterten, dass Unternehmen eine organisationsrechtliche (Legalitäts-)Pflicht zur Aufklärung von Compliance-Verstößen trifft, deren Verletzung besonders haftungsträchtig sein kann. Interne Untersuchungen dienen dem Schutz von Unternehmen vor Reputations- und Vermögensschäden und reduzieren Haftungsrisiken für die Geschäftsleitung. Zugleich erwarten Aufsichtsbehörden, Prüfer und Investoren, dass Compliance-Verstöße untersucht werden, zumal interne Untersuchungen durch das Hinweisgeberschutzgesetz und ESG-Anforderungen noch einmal an Bedeu-

tung gewonnen haben. Schlussendlich gewährleistet das Institut der internen Untersuchung sichere und transparente Verfahren zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer.

Die Referenten stellten den typischen Ablauf einer internen Untersuchung vor und wiesen darauf hin, dass arbeitsrechtlich geprägte Auslöser für interne Untersuchungen insbesondere Sachverhalte des Kündigungsschutzes, der Gleichbehandlung, der Ausländerbeschäftigung, des Sozialversicherungsrechts, des Whistleblowing, der Scheinselbstständigkeit und des Datenschutzes sind. Ein besonderes Augenmerk legten die Referenten auf die Komplexität interner Untersuchungen, die auf den gegenläufigen Interessen der zahlreichen an einer internen Untersuchung beteiligten Akteure beruht. Als Grundprinzipien interner Untersuchungen sind daher Fairness, Verhältnismäßigkeit, Transparenz und von besonderer Bedeutung. Im weiteren Verlauf widmeten sich die Referenten den Rechten des Betriebsrats im Rahmen interner Untersuchungen. Sie erläuterten, dass dem Betriebsrat grundsätzlich ein Informationsrecht über laufende Untersuchungen und einzelne Maßnahmen nach § 80 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 BetrVG zusteht, wobei der Umfang des Informationsrechts im Einzelfall bestimmt werden muss. Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat bei internen Untersuchungen in aller Regel nicht, da es an einem kollektiven Bezug fehlt. Die Referenten betonten, dass vor Durchführung von Mitarbeiterinterviews genau zu prüfen ist, wer zur Teilnahme an ihnen berechtigt ist. Nach der Rechtsprechung des BAG (Beschl. v. 11.12.2018 – 1 ABR 12/17) besteht keine Pflicht zur Einladung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgesprächen über Disziplinarmaßnahmen, da das Anwesenheitsrecht grundsätzlich auf Beratungs- und Führungsgespräche nach § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG beschränkt ist. Im Hinblick auf die Beteiligung des Betriebsrats stellten die Referenten seine frühzeitige Einbindung, den Abschluss von (Rahmen-)Betriebsvereinbarungen sowie eine sorgfältige Dokumentation als Best Practices für Arbeitgeber heraus.

Hieraufhin analysierten Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer während interner Untersuchungen. Schutzpositionen der Arbeitnehmer ergeben sich insbesondere aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Datenschutzrecht (DSGVO und BDSG). Bestehen und Umfang der Auskunftspflichten des Arbeitnehmers

hängen davon ab, ob Gegenstand der Auskunft Wahrnehmungen aus dem Arbeitsbereich oder andere Wahrnehmungen sind. Hinsichtlich der Anwesenheit eines Rechtsanwalts bei Interviews erläuterten die Referenten, dass grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf einen Beistand besteht, die Hinzuziehung jedoch im Sinne der Waffengleichheit gestattet und sinnvoll ist, insbesondere wenn die Möglichkeit strafrechtlicher Selbstbelastung gegeben ist, Behörden involviert sind oder das Unternehmen selbst einen Rechtsanwalt hinzuzieht. Obwohl nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 12.2.2015 – 6 AZR 845/13) keine Pflicht zur Interviewbelehrung besteht, empfahlen die Referenten diese als „Good Practice“. Im Hinblick auf Mitarbeiterinterviews erteilten die Referenten zusammenfassend folgende Empfehlungen: Aufklärung/Belehrung des Arbeitnehmers, Einhaltung formaler Standards und sorgfältige Dokumentation.

Nach einem Exkurs zur besonderen Bedeutung des Hinweisgeberschutzes für interne Untersuchungen behandelten die Referenten zuletzt den Abschluss interner Untersuchungen. Sie erläuterten, dass Arbeitgeber nach Abschluss der Untersuchung arbeitsrechtliche Maßnahmen, Haftungsansprüche und Maßnahmen zur Verbesserung des Compliance-Systems prüfen müssen. Die arbeitsrechtlichen Personalmaßnahmen reichen von Schulung, Ermahnung, Abmahnung, Bonuskürzung und Versetzung bis hin zu Kündigung oder Aufhebungsvertrag, wobei die Referenten den Aufhebungsvertrag als gegenüber der Kündigung sinnvolleren Weg herausstellten.

Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank schlossen ihren Vortrag mit der Feststellung, dass sich wesentliche Stolperfallen bei internen Untersuchungen in der Praxis durch richtige Dokumentation, Vermeidung von Ad-hoc-Reaktionen, Einbindung des Betriebsrats, saubere Beweiserhebung, Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit, Schutz von Whistleblowern und Förderung einer Compliance-Kultur vermeiden lassen.

4. Dezember

Rechtsanwalt Dr. Thomas Rothballer

Kanzlei Dr. Rothballer GbR

Betriebsratscompliance



In seinem Vortrag behandelte Dr. Thomas Rothballer aktuelle Herausforderungen der Compliance im Betriebsrat. Zu Beginn setzte sich Dr. Rothballer mit den normativen Grundlagen zur Betriebsratscompliance in § 37 Abs. 1 und 2 BetrVG und § 78 BetrVG sowie dem in § 78 S. 2 BetrVG festgesetzten Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot auseinander.

Zunächst ging der Dozent auf die Folgen fehlender Compliance ein. Eine Betriebsratsbegünstigung könne i.R.d. § 266 Abs. 1 StGB eine Untreue darstellen. Zudem kommt eine Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Straftat gegen Betriebsverfassungsorgane) sowie wegen Steuerhinterziehung nach § 370 AO in Betracht. Sodann widmete sich der Referent den Grundlagen der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern und skizzierte das Problemfeld zwischen dem Betriebsrat als Ehrenamt gem. § 37 Abs. 1 BetrVG, dem Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot gem. § 78 S. 2 BetrVG und der Vergleichsgruppenbetrachtung gem. § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG. Die Grenze zur unzulässigen Begünstigung stellt die Vergütungsobergrenze nach § 78 S. 2 BetrVG dar. Demgegenüber steht die Mindestvergütung nach § 37 Abs. 4 BetrVG, auch als „Betriebsratsmindestlohn“ bezeichnet. Diese untere Grenze bestimmte sich nach bisheriger Rechtsprechung (vgl. BAG v. 22.01.2020 – 7 AZR 222/19) durch eine Vergleichsgruppenbetrachtung ausschließlich im Zeitpunkt der ersten Wahl des Betriebsratsmitglieds. Nach neuerer Betrachtungsweise kann aus sachlichen Gründen auch auf einen späteren

Zeitpunkt abgestellt werden – beispielsweise dann, wenn das Mitglied in eine höhere Position aufsteigt (vgl. BT-Drs. 20/9469). Abschließend erläuterte der Dozent die Vergleichsgruppenbetrachtung nach dem Medianprinzip und stellte dar, unter welchen Bedingungen eine Betriebsvereinbarung zur Betriebsratsvergütung abgeschlossen werden könne. Die Anforderungen hierfür folgen u.a. aus § 37 Abs. 4 BetrVG n.F. Zu beachten ist hierbei auch das Spannungsfeld zu § 78 S. 2 BetrVG.

Im nächsten Schritt thematisierte der Vortragende die hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG und erläuterte das Prüfprogramm des BAG. Hierzu stellte er die neueste Rechtsprechung dar (BAG v. 20.3.2025 – 7 AZR 46/24).

Im weiteren Verlauf ging Dr. Rothballer auf Nebenleistungen für Betriebsratsmitglieder ein. Auch diese stehen im Spannungsverhältnis zum Begünstigungsverbot und ihre Zulässigkeit bedarf einer besonders sorgfältigen Prüfung. Der Dozent nannte dafür einige Beispielfälle aus der Praxis, wie z.B. die Betriebsratsschulung, und beschrieb hierzu die Grundsätze der Rechtsprechung. Besonders eingehend behandelte der Referent die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen des Betriebsratsmitglieds und etwaige Strafbarkeits- und Haftungsrisiken des Arbeitgebers.

Schlussendlich beschäftigte sich der Referent mit Aufhebungsverträgen mit Betriebsratsmitgliedern. Der Referent stellte ein Urteil des BAG (BAG v. 21.3.2018 – 7 AZR 590/16) vor, wonach der Sonderkündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds zu einer höheren Abfindung führen darf als bei einem Nichtmitglied.

In der anschließenden Diskussion widmeten sich die Teilnehmer schwerpunktmäßig der Rückforderung zu Unrecht erhaltener Betriebsratsvergütungen.

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.

2025 wurde folgende Veranstaltungen an der LMU angeboten:

Wintersemester 2024/2025

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung „Sozialversicherungsrecht“
- Seminar „Arbeitskampfrecht“

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Seminar „Mitbestimmung und Wirtschaftskrise“

Sommersemester 2025

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Grundkurs Zivilrecht
- Examinatorium Schwerpunkt 5

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung“
- Seminar „Arbeitsrecht in der Unternehmenskrise“

Wintersemester 2025/2026

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung „Sozialversicherungsrecht“
- Probeklausur Schwerpunkt 5

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Tarifvertragsrecht“
- Seminar „Arbeitsrecht in einer alternden Gesellschaft“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Vorlesung „Arbeitsrecht im Unternehmen“



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

2025 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Felix Norbury:
Interne Untersuchungen gegen
Betriebsratsmitglieder

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Fabian Vetter:
Schnellschlichtung im Betrieb – durch tarifliche
Schlichtungsstellen gem. §76 Abs. 8 BetrVG



AUSBLICK

Abteilung I befasst sich schwerpunktmäßig mit Tarifvertragsrecht und Zivilrecht, hier stehen Neukommentierungen des TVG und des Vertragsstrafenrechts im Staudinger an. In der Feldforschung werden die Trennung von Arbeitgeber- und Unternehmerfunktion als Gestaltungsmittel erprobt. Daneben steht das Gesellschaftsrecht als Gestaltungsinstrument für arbeitsrechtliche Ziele.

Der nachlassenden Tarifbindung will die Politik mit Aktionsplänen begegnen; diese sind rechtlich wenig durchdacht und lösen Forschungsbedarf aus.

Die Abteilung II befasst sich mit dem Arbeitsrecht und dem Sozialversicherungsrecht. Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts werden das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht und das Betriebsverfassungsrecht untersucht. Hierbei geht es beim Tarifvertragsrecht um verfassungsrechtliche und europarechtliche Aspekte, insbesondere Gleichbehandlungsgebote. Beim Arbeitskampfrecht geht es um die Frage nach zulässigen Arbeitskamp fzwecken, insbesondere den politischen Streik. Beim Betriebsverfassungsrecht geht es um dessen notwendige Modernisierung, aber auch um Einzelfragen wie die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern. Im Bereich des Individualarbeitsrechts werden Fragen des Kündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen behandelt. Im Sozialversicherungsrecht werden Fragen des Unfallversicherungs- und des Krankenversicherungsrechts untersucht.

Der Forschungsstelle obliegt weiterhin die Schriftleitung der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), die Redaktion der ZAAR-Schriftenreihe und die Beteiligung an der Schriftleitung der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA).
