
ZAR-Tätigkeitsbericht 2021

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	28
Lehre	40
Ausblick	42

Im zweiten Jahr der Pandemie mussten unsere großen Veranstaltungen, also der ZAAR-Kongress und die ZAAR-Tagung, erneut ausfallen. Die universitäre online-Lehre blieb Routine – wobei trotz fortgeschrittener Digitalisierung klar wurde, dass sich das Zusammenkommen im Hörsaal nicht ersetzen lässt, auch wenn die Laptops noch so gut vernetzt sind. Zum Glück wurden ab dem Spätsommer die ersten Seminare wieder vor Ort abgehalten, mit Hilfe von Impfnachweisen und Tests. Auch unsere abendlichen Vortragsveranstaltungen, die zunächst als Webinare gestartet waren, konnten ab dem Herbst wieder in Anwesenheit stattfinden. Die Wissenschaft zog sich teilweise ins freiwillige Homeoffice zurück, während sich der Bibliotheksbetrieb wacker den ständig neuen Anforderungen der Pandemieprävention anpasste.

Selbstverständlich wurde auch während des Jahrs 2021 unermüdlich geforscht. Hier setzte sich die Entwicklung fort, dass wir als Arbeitsrechtler eine pandemische Rechtsordnung analysierten, von der wir selbst im Alltag betroffen waren. Jedoch war das erfreulicherweise nicht alles. Das gesamte Spektrum des Arbeitsrechts, aber auch das Bürgerliche Recht und das Sozialrecht, einschließlich der internationalen Aspekte, blieb im Fokus unserer Arbeit, wovon man sich im hiesigen Bericht überzeugen kann.

Auch heuer danken wir den Mitarbeitern des ZAAR, die den Institutsbetrieb in sämtlichen Phasen der Pandemie unverdrossen aufrechterhalten haben. Und wir danken allen Freunden und Förderern des ZAAR für ihre Unterstützung.

München, Dezember 2021

Richard Frenn
Abbo Junken
Vol Rün



WISSENSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT

Individuelle Abhängigkeit

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

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

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

Organisatorische Unabhängigkeit

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

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

Finanzielle Unabhängigkeit

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

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

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

STIFTUNG FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (STAR)



Die gemeinnützige Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR) wurde am 4. September 2003 im Zusammenwirken mit der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München errichtet. Gründungstifter sind der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V., der Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

Die Organe der Stiftung sind Vorstand, Stiftungsrat und Kuratorium. Ein Beirat berät den Vorstand in Fragen bezüglich der Verwirklichung des Stiftungszwecks. Die Kooperationsvereinbarung mit dem Freistaat Bayern und der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht ferner ein Forschungsdirektorium vor.

Stiftungsvorstand

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

Dem Vorstand gehören die Direktoren des ZAAR an:



Professor Dr. Richard Giesen
(Vorsitzender)
Geschäftsführender Direktor



Professor Dr. Abbo Junker
(stv. Vorsitzender)
Stellvertretender Geschäftsführender Direktor



Professor Dr. Volker Rieble
Direktor

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 2021 an:



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

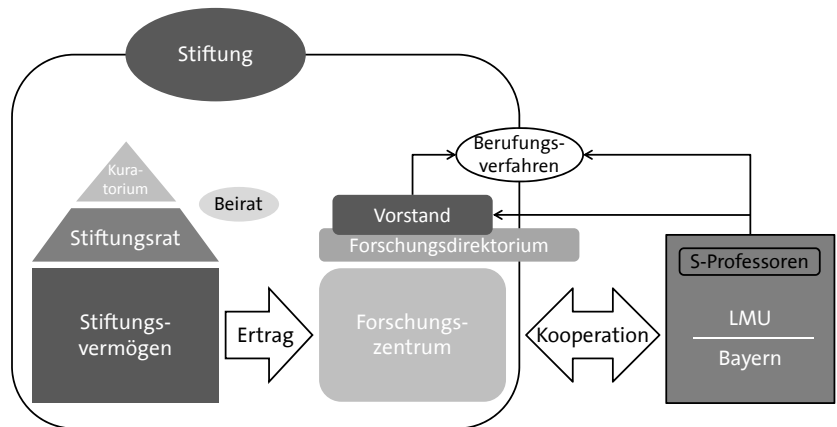


Dr. Klaus-Peter Stiller
(stv. Vorsitzender)
Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.



Peer-Michael Dick
Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Struktur StAR/ZAAR



Stiftungskuratorium

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

Dem Kuratorium gehören 2021 an:



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



Frank A. Bergner
(stv. Vorsitzender)
Mitglied des Vorstandes des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.



Dr. Christian Hartel
Mitglied des Vorstandes des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.

bis Mai 2021



Angela Wörl
Mitglied des Vorstandes des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.

ab Mai 2021

Stiftungsbeirat

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

Forschungsdirektorium

Die Professoren des Forschungszentrums sind zugleich ordentliche Professoren an der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) und nehmen dort ihre Lehrverpflichtung wahr. Die Zusammenarbeit zwischen dem ZAAR und der Juristischen Fakultät der LMU findet ihre organisatorische Grundlage in einem gemeinsamen Gremium, dem Forschungsdirektorium. Dieses hat die Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen der Ludwig-Maximilians-Universität und der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht zu stärken und die wissenschaftliche Unabhängigkeit zu sichern. Ihm gehören die wissenschaftlichen Direktoren des ZAAR an sowie bis zu vier hauptberuflich an der LMU tätige Professoren, die die Lehrbefugnis im Arbeitsrecht besitzen. Das Forschungsdirektorium besteht aus Professor Dr. Richard Giesen, Professor Dr. Abbo Junker und Professor Dr. Volker Rieble als Mitglieder der wissenschaftlichen Leitung des ZAAR, sowie Professor Dr. Martin Franzen, als Vertreter der hauptberuflich an der LMU tätigen Professoren, die über eine Lehrbefugnis im Arbeitsrecht verfügen.

ZENTRUM FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSRECHT (ZAAR)

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

Das ZAAR setzt sich aus drei Abteilungen zusammen:

Abteilung I **Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung**

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

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

Die Abteilung II für „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht sowie Systemvergleich“ wird von Professor Dr. Abbo Junker geleitet. Das Lehr- und Forschungsprogramm der Abteilung II gliedert sich in die drei Sparten europäisches, internationales und vergleichendes (ausländisches) Arbeitsrecht. Diesen drei Sparten widmet sich auch die „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)/European Journal of Labour Law (EJLL)“, deren Schriftleitung bei Abteilung II liegt. Aufgabe der zweiten Abteilung ist weiter der wissenschaftliche Austausch und die Kooperation mit ausländischen Universitäten und anderen Einrichtungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Ferner stammen aus der Abteilung II Publikationen zum Bürgerlichen Recht, zum deutschen, internationalen, ausländischen und vergleichenen Arbeitsrecht sowie zum Internationalen Privat- und Prozessrecht.

**Z A A R**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Abteilung III Sozialversicherungsrecht

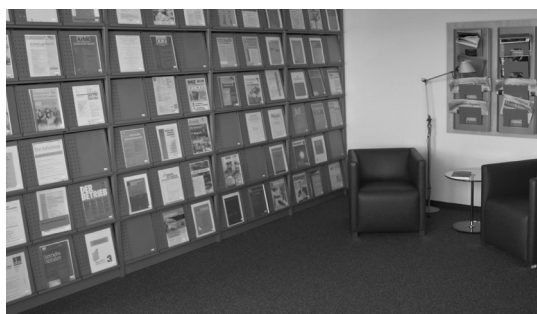
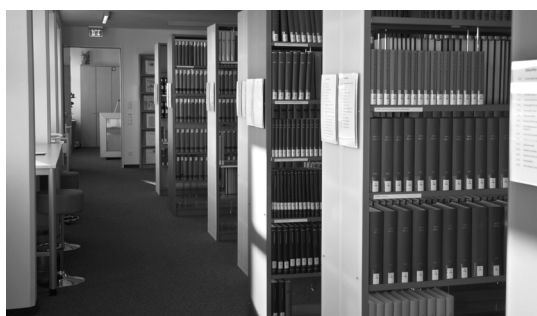
Die Abteilung III für „Sozialversicherungsrecht“ wird von Professor Dr. Richard Giesen geleitet. Sie befasst sich mit Sozialversicherungsrecht, aber auch mit Arbeitsrecht und Bürgerlichem Recht. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts stehen vor allem strukturelle Fragen im Mittelpunkt. Sie beziehen 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.

BIBLIOTHEK

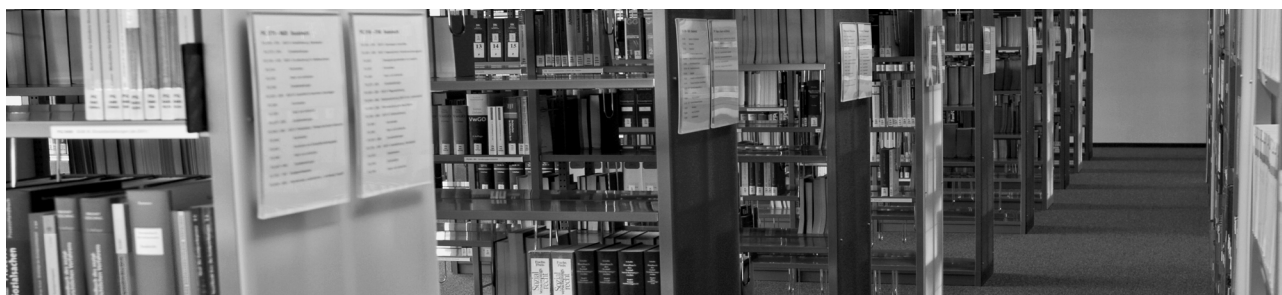
Die Bibliothek des ZAAR ist eine Präsenzbibliothek mit Medien zum Deutschen, Europäischen und Internationalen Arbeitsrecht sowie Sozialversicherungsrecht. Die Werke sind in Freihand nach der Regensburger Systematik (RVK) aufgestellt.

Der Bestand wird jährlich um ca. 1.000 Bände erweitert und umfasst zum 31. Dezember 2021 24.946 Medien (davon 18.136 Monographien). Er ist im Online-Katalog der Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität (OPAC) verzeichnet und kann dort unter dem Standortssigel 0321 (Zweigstelle ZAAR) recherchiert werden. Eine Liste der Neuerwerbungen erscheint monatlich auf der ZAAR-Homepage. Die 141 laufend geführten Zeitschriften sind dort ebenfalls verzeichnet. Außerdem können sie in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) recherchiert werden.

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



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



INTERNET

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

www.zaar.uni-muenchen.de



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Direktoren



Professor Dr. Richard Giesen

Geschäftsführender Direktor
seit 2013

Direktor seit 2009

Leiter Abteilung III



Professor Dr. Abbo Junker

Stv. Geschäftsführender Direktor
seit 2006

Leiter Abteilung II

- 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.
- 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.
- Seit 1.9.2006 Universitätsprofessor für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des ZAAR.
- Forschungsschwerpunkte sind Internationales Privat- und Prozeßrecht (Dissertation) unter besonderer Berücksichtigung des Internationalen Arbeitsrechts (Habilitation), Arbeitsrechtsvergleichung unter besonderer Berücksichtigung der Mitgliedstaaten der EU und der USA sowie Europäisches Arbeitsrecht.
- Mehr als 350 Veröffentlichungen, darunter Lehrbücher zum Internationalen Privat- und Prozessrecht und zur Vertragsgestaltung sowie zum Arbeitsrecht (1. Auflage 2001, 18. Auflage 2019), Mitarbeit am Münchener Kommentar zum BGB (8. Auflage 2020, Band 13).
- Mitglied im Deutschen Rat für Internationales Privatrecht, im Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und im Rat der Wissenschaftlichen Vereinigung für Internationales Verfahrensrecht; Mitglied: Zivilrechtslehrer-, Zivilprozessrechtslehrer- und Arbeitsrechtslehrervereinigung.



Professor Dr. Volker Rieble

Direktor
Geschäftsführender Direktor
2004 bis 2013

Leiter Abteilung I

- 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 Betriebsverfassungsstreitigkeiten, Errichtung Europäischer Aktiengesellschaften bis hin zur Begutachtung von Rechtsfragen.
- Mitglied der Zivilrechtslehrervereinigung, der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion], des Arbeitsgerichtsverbandes, der Freiburger Wissenschaftlichen Gesellschaft und des Vereins Ordnung der Wissenschaft.
- Of Counsel in der Kanzlei Vielmeier



Wissenschaftliche Mitarbeiter

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

Abteilung I:

- Ass. iur. Adrian Bromme
- Ass. iur. Tobias Meyer
- Ref. iur. Gregor Pingel
- Ref. iur. Dirk Stephan
- Ref. iur. Fabian Vetter



Abteilung II:

- Ref. iur. Alexander Bömer
- Ref. iur. Miriam Engler
- Ass. iur. Monika Flößer
- Ref. iur. Sarah Häußinger
- Ass. iur. Anna Kuhn
- Ref. iur. Theresa Preis



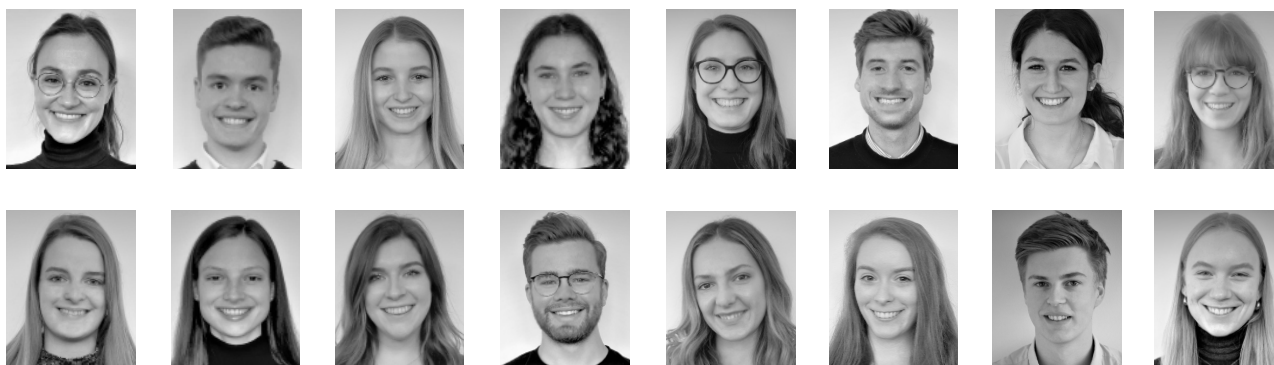
Abteilung III:

- Ref. iur. Laura Adjan
- Dr. Florian Lettmeier
- Dr. Lucas Lichtenberg
- Ref. iur. Christiane Waschke



Studentische Hilfskräfte

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



NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Kaufmännische Geschäftsführung

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



EDV

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



Bibliothek

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



Sekretariate

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



FORSCHUNGSPROJEKTE

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

Abteilung I

- Auslobung und Kontrolle
- Unternehmerverantwortung in der Wertschöpfungskette
- Digitalisierung und Arbeitsrecht
- Fluide Arbeitsorganisation
- Compliance im kollektiven Arbeitsrecht
- Gestaltbarkeit der Unternehmensmitbestimmung
- Tarifvertragsrecht
- Staatliche „Anreize“ für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

Abteilung II

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

Abteilung III

- Arbeitskampfrecht: Grundlagen, Internationales und rechtspolitische Aspekte
- Tarifvertragsrecht: Grundlagen und rechtspolitische Aspekte
- Betriebsverfassungsrecht: Digitalisierung; Fragen der Betriebsratswahl
- Insolvenzarbeitsrecht, insbesondere kollektivarbeitsrechtliche Fragen
- Recht der Europäischen Betriebsräte (Kommentierung)
- Arbeitnehmerhaftung und Anspruchsübergang im Sozialrecht (Kommentierung)

VERÖFFENTLICHUNGEN

Publikationen des ZAAR Verlags

Das ZAAR lebt von der Veröffentlichung seiner Forschungsergebnisse. Damit die Publikation größerer Werke wie Monographien oder Kongressberichte schnell und qualitätsgerecht erfolgen kann, wurde der ZAAR Verlag gegründet. Im ZAAR Verlag werden die ZAAR Schriftenreihe sowie die ZAAR Beiträge zum Arbeitsrecht veröffentlicht.



ZAAR Schriftenreihe

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

Da die großen ZAAR-Veranstaltungen pandemiebedingt nicht stattfinden konnten, sind 2021 keine Tagungsbände erschienen.

Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)



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

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

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

Monographien und Kommentierungen

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Kommentierung der § 1, §§ 3-13 TVG, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching Beck'scher Online-Kommentar (wird vierteljährlich aktualisiert) [mit Waas]

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundkurs Arbeitsrecht, 20. Aufl. (2021)
- Fälle zum Arbeitsrecht, 5. Aufl. (2021)
- Münchener Kommentar zum BGB, Band 13: Internationales Privatrecht II, Internationales Wirtschaftsrecht, Art. 50-253 EGBGB, 8. Aufl. 2021, S. 773-868, 1030-1041, 1212-1359, 1361-1425

MITARBEITER

Miriam Engler

- Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen im französischen Arbeitsrecht, Peter Lang Verlag 2021, Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht Bd. 110

Dr. Florian Lettmeier

- Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK, Duncker & Humblot, Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Besprechung von: Daniel Eginhard Holler, Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags, ZFA 1/2021, 147-149
- Gewerkschaftsfürsorge, ZFA 1/2021, 125-146 [mit Kersten]
- Die Rechtsbeziehung der Arbeitskämpfparteien als vorvertragliches Schuldverhältnis, NZA 5/2021, 319-323
- Gesetzgebungspläne zur „mobilen Arbeit“, ZFA 2/2021, 177-196
- Bewährungsprobe des Tarifeinheitsgesetzes?, NZA Editorial, Heft 17/2021
- Arbeitsrechtliche Fragen der Impf- und Testverweigerung, ZFA 4 2021, 440-466
- Kommentierung des Insolvenzarbeitsrechts (§§ Vor 113, 113, 114, 120-128 InsO), in: Henckel/Gerhardt (Hg.), Jaeger, Großkommentar zur Insolvenzordnung, Band 4, 2021
- Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Band 2, 5. Auflage (2021), § 152, § 153, § 163, § 164, § 167, § 168: Handel, Bergbau u. Landwirtschaft, Baugewerbe, Arbeitsverträge Presse, Arbeitsverhältnisse Sportler, Arbeitsverhältnisse Seeschifffahrt, Besonderheiten im kollektiven Arbeitsrecht
- Arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Klauseln mit Insolvenzbezug, Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts, Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag (2021), 305-320
- Insolvenzplan und Tarifvertrag, Die Sicherung der kollektiven Ordnung, Festschrift für Ingrid Schmidt (2021), 755-768

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Die Dogmatik der Aufenthaltszuständigkeit nach der Europäischen Erbrechtsverordnung, Festschrift für Herbert Roth (2021), S. 747-761
- Der unionsrechtliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2003/88/EG, Festschrift für Ulrich Preis (2021), S. 529-536
- Die Rück- und Weiterverweisung (Renvoi) nach dem Inkrafttreten der Europäischen Güter- und Erbrechtsverordnungen (Bielefeld 2020), S. 229-240

- Die Rechtsprechung des EuGH zum europäischen Arbeitsrecht im Jahr 2020, RIW 2021, 1-10
- Keine Raketenwissenschaft – Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne des europäischen Internationalen Privat- und Prozessrechts, EuZA 2021, 234-245
- Geisterprozess in Salzburg – Die Raumpflegerin auf der Suche nach dem verlorenen Arbeitgeber, EuZA 2021, 325-335
- Flugbegleiter aus Indien – Anwendbares Recht und Eingriffsnormen in Bordarbeitsverhältnissen der zivilen Luftfahrt, EuZA 2021, 468-478

MITARBEITER

Laura Adjan

- „Der vorsichtige Arbeitgeber“: Einseitige Freistellung als Schutzmaßnahme in der Pandemie, NZA 2021, S. 161-166 [mit Lettmeier]

Alexander Bömer

- Geschäftsherrenhaftung (vicarious liability) des Arbeitgebers für Fehlverhalten von Arbeitnehmern und im Betrieb eingesetzten Dritten – Zwei Entscheidungen des United Kingdom Supreme Court, EuZA 2021, 167-181

Adrian Bromme

- Anspruch auf qualifikationsgerechte Arbeit?, RdA 2021, 321-326

Monika Flößer

- Laienbeteiligung an den englischen Employment Tribunals, EuZA 2021, 443-449
- Women‘ Fight for Equality and Better Working Conditions at the International Labour Organization, EuZA 2021, 263-283 [mit Kuhn]

Anna Kuhn

- Tarifrecht in Irland, EuZA 2021, 182-194
- Women‘ Fight for Equality and Better Working Conditions at the International Labour Organization, EuZA 2021, 263-283 [mit Flößer]

PD Dr. Clemens Latzel

- Die Arbeitsschuld ist keine absolute Fixschuld! – Zum Rechtsrahmen der Nacharbeitspflicht, AcP 221 (2021), 881-922
- Das Recht des Diskriminierungsopfers auf Anerkennung, JZ 2021, 886-893
- Zertifizierung »guter« Arbeitgeber, in: Burgi/Möslein (Hg.), Zertifizierung nachhaltiger Kapitalgesellschaften, 2021, S. 145-175

Dr. Florian Lettmeier

- Die Ratifizierung der revidierten Fassung der Europäischen Sozialcharta – wird endlich gut, was lange währte?, ZESAR 2021, S. 217-222
- „Der vorsichtige Arbeitgeber“: Einseitige Freistellung als Schutzmaßnahme in der Pandemie, NZA 2021, S. 161-166 [mit Adjan]

Dr. Lucas Lichtenberg

- Die Mitteilungspflicht nach § 43 Abs. 1 Satz 1 WpHG bei Über- und Unterschreiten eines Schwellenwerts innerhalb der Meldefrist, BKR 2021, 545-549 [mit Linke]

Anmerkungen und Kommentare

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 1.12. 2020 – 9 AZR 102/20: Arbeitnehmereigenschaft eines „Crowdworker“, JZ 2021, 519-522
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Arbeitnehmereigenschaft eines „Uber“-Fahrsers und gesetzlicher Mindestlohn, EuZA 2021, 378
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Keine Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf Wiedereinstellung nach ungerechtfertigter Kündigung – Voraussetzungen des Anspruchs auf Wiedereinstellung nach ungerechtfertigter Kündigung, EuZA 2021, 492-493

MITARBEITER

Sophia Aiello

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Italien: Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Art. 2094 codice civile, EuZA 2021, 123

Johanna Blohm

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Grob fahrlässige Unkenntnis („constructive knowledge“) des Arbeitgebers von einer Behinderung – Urabstimmung vor Arbeitskämpfen, EuZA 2021, 112-113
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Belästigung eines Krankenpflegers durch einen Patienten, EuZA 2021, 246
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Wirksamkeit von Verschwiegenheitsklauseln, EuZA 2020, 555

Alexander Bömer

- Betriebsübergang: Aufteilung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses in zwei Teilzeitbeschäftigungen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 26.3.2020 (Rechtssache ISS Facility Services), EuZA 2021, 73-84
- Verstoß einer tarifvertraglichen Regelung von Nachtarbeitszuschlägen gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 20 Grundrechtecharta? –

Vorlagebeschluss und Parallelverfahren des Bundesarbeitsgerichts vom 9.12. 2020, EuZA 2021, 479-491

Miriam Engler

- Uber-Fahrer als Arbeitnehmer – Entscheidung der Cour de cassation, Chambre sociale vom 4.3.2020 (Rechtssache Uber France c/ X), EuZA 2021, 103-111
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Kündigung nach Whistleblowing – Auslegung eines Tarifvertrags – Beweislast im Überstundenprozess – Fehlerhafte Sozialauswahl – Kein Doppelmandat im Wirtschafts- und Sozialausschuss – Wahl der Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene, EuZA 2021, 116-122
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Aneignung von Computerdaten und Beweisverwertung – Auswertung eines privaten Facebook-Kontos zur Beweisführung – Kündigungsschutz des Vaters nach der Geburt seines Kindes – Aufspaltung eines Arbeitsverhältnisses nach Betriebsübergang – Internationale und örtliche Zuständigkeit in der Luftfahrt, EuZA 2021, 250-254
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich Wirtschaftliche Kündigungen nach Fehlverhalten des Arbeitgebers, EuZA 2021, 498

Monika Flößer

- Schutz der ethnischen Identität von Beschäftigten durch Art. 8 EMRK – Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 17.9.2019 (Rechtssache Iovcev und andere/Republik Moldau und Russland), EuZA 2021, 95-102

Sarah Häußinger

- Das Ende der Ära des Whistleblowerschutzes? – Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 16.2.2021 (Rechtssache Gawlik/Liechtenstein), EuZA 2021, 368-377
- EGMR versus EuGH: Diskriminierung von schwangeren Arbeitnehmerinnen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 20.10.2020 (Rechtssache Napotnik/Rumänien), EuZA 2021, 458-467

Emily Hannemann

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Frankreich: Religionsfreiheit im Unternehmen bei Auslandseinsätzen – Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts bei Massenentlassung und Betriebsübergang, EuZA 2021, 255-256

Maria-Teresa Kratzer

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Elternzeit, EuZA 2021, 494

Anna Kuhn

- Diskriminierende Altersgrenze bei Ausschreibungen in Italien? – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 2.4.2020 (Rechtssache Comune di Gesturi), EuZA 2021, 61-72

Sabrina Link

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Entgeltgleichheit bei Leiharbeitnehmern, EuZA 2021, 247
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Anscheinsbeweis für indirekte Altersdiskriminierung – Arbeitnehmereigenschaft von Fahrradkurieren, EuZA 2021, 495-496

Philipp Rother

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Spanien: Auslegung von Tarifverträgen – Altersdiskriminierung im Tower – Betrieb und räumliche Anwendbarkeit eines Tarifvertrags – Arbeitnehmereigenschaft von Fahrradkurieren – Abgrenzung von Wegezeit und Arbeitszeit bei der Flughafenfeuerwehr – Zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, EuZA 2021, 124-129

Wencke Salmen

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts bei Klage des Arbeitnehmers gegen Versicherer – Kündigungsschutz für employee shareholder, EuZA 2021, 114-115

- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Coronahilfen für arbeitnehmerähnliche Personen – Arbeitnehmerbegriff bei Prüfung der Ausbildungsumlage, EuZA 2021, 248-249
- Nationale Gerichte – Im Fokus: Vereinigtes Königreich: Ausfallhaftung für Betriebsrenten in der Insolvenz, EuZA 2021, 497

Varia

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Editorial: Grün ist die Heide – Der US-amerikanische Investor und die Gewerkschaft, EuZA 2021, 141-142
- Editorial: Neues zur Tarifeinheit und zur Urabstimmung vor Arbeitskämpfen im Vereinigten Königreich, EuZA 2021, 261-262
- Editorial: Deutsches Tarifrecht im internationalen Vergleich, EuZA 2021, 381-382
- Editorial: Hätte, hätte, Lieferkette – Zum Vorschlag eines Sorgfaltspflichtengesetzes, ZFA 2021, 1-4
- Buchbesprechung: Riesenhuber, Karl: Europäisches Arbeitsrecht (Berlin/Boston 2021), EuZA 2021, 499-500

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 normalerweise den Veranstaltungskalender des ZAAR, im Frühjahr der ZAAR-Kongress in München und im Herbst die ZAAR-Tagung in Hamburg.

Die Teilnehmer haben dabei jeweils Gelegenheit sich intensiv mit einem arbeitsrechtlichen Thema auseinanderzusetzen. Referenten aus unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsrechtslebens beleuchteten jeweils ein aktuelles Generalthema von verschiedenen Seiten und bieten dem Publikum im Anschluss ausreichend Möglichkeit zur Diskussion.

Beide Veranstaltungen mussten 2021 erneut pandemiebedingt abgesagt werden.



VORTRAGSREIHE



Im Rahmen der ZAAR-Vortragsreihe findet normalerweise 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.

2021 wurden Anfang des Jahres zunächst sechs Veranstaltungen online abgehalten.

Ab Oktober fanden die Veranstaltungen unter Einhaltung aller notwendigen Zugangsbeschränkungen und Hygienemaßnahmen dann wieder vor Ort am ZAAR statt:

25. Februar

Professor Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität München

ONLINE

Datenverarbeitung des Betriebsrats

Professor Dr. Martin Franzen ging in seinem Online-Vortrag der Frage nach, inwieweit die Datenverarbeitung des Betriebsrats dem Arbeitgeber als Verantwortlichen zuzurechnen ist. Die Ausübung von Beteiligungsrechten nach dem BetrVG setze die Datenverarbeitung oft voraus. Der Betriebsrat werde mitunter aber auch im Bereich der originären Datenverarbeitung tätig. In diesem Zusammenhang verwies der Referent auf den Sachverhalt eines Beschlusses des ArbG Iserlohn (2 BV 5/19) aus dem Jahr 2020.

Bis zum Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) habe das BAG den Betriebsrat als Teil der für die Datenverarbeitung verantwortlichen speichernden Stelle – also des Arbeitgebers – gesehen. Die DS-GVO gelte im Gegensatz zu der Vorgängerregelung, der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG, aber unmittelbar. Verstünde man den Betriebsrat weiterhin als Teil des Arbeitgebers, so bedingte die betriebsverfassungrechtliche Rechtfertigung des Informationsflusses vom Arbeitgeber zum Betriebsrat die Zulässigkeit der Datenverarbeitung. Der Arbeitgeber wäre weiter auch hinsichtlich der Datenverarbeitung des Betriebsrates Adressat der Betroffenenrechte nach den Art. 12 ff. DS-GVO sowie Adressat der Sanktionen nach den Art. 82 f. DS-GVO.

Dies sei problematisch, weil der Arbeitgeber Auskunftsansprüche in Bezug auf die Datenverarbeitung des Betriebsrats schon aufgrund der „informationsrechtlichen Firewall“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht erfüllen könne. Auch hinsichtlich der Sanktionen könne man dem Arbeitgeber kaum Verschulden vorwerfen, da er keinen Einfluss auf die Datenverarbeitung des Betriebsrates habe. Ein stimmiges System ergäbe sich, wenn man den Betriebsrat als Herr der Daten und damit auch als für die Verarbeitung verantwortlich sähe. Konsequenterweise müsse der Betriebsrat dann auch einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestimmen, wenn die Schwelle des § 38 Abs. 1 BDSG erreicht werde, wobei hier in der



Regel nicht nur die Mitglieder des Betriebsrats, sondern auch dessen Personal zu berücksichtigen seien. Sodann widmete sich der Referent ausführlich dem Begriff des Verantwortlichen in Art. 4 Nr. 7 DS-GVO. Nach Art. 88 Abs. 1 DS-GVO könne ein Mitgliedstaat spezifischere Vorschriften hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten vorsehen. Davon habe der deutsche Gesetzgeber im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit § 26 BDSG Gebrauch gemacht. Aber auch für das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitnehmer sei diese Öffnungsklausel bei weiter Auslegung einschlägig. Nach Art. 4 Nr. 7 Hs. 2 DS-GVO könne zudem der Verantwortliche beziehungsweise könnten die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden. Hierauf wolle das Bundeskabinett mit § 79a BetrVG-Referentenentwurf-Betriebsrätestärkungsgesetz vom 21.12.2020 reagieren. Demnach sei der Arbeitgeber Verantwortlicher, soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet. Die vorgehende Diskussion sei dennoch nicht obsolet geworden, weil sich Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 79a S. 3 BetrVG-Referentenentwurf-Betriebsrätestärkungsgesetz gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützten. Viel spreche dafür, dass der EuGH dies als eine gemeinsame Verantwortlichkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber verstünde. Es bestehe daher noch Nachbesserungsbedarf bei der gesetzlichen Regelung – auch im Hinblick auf die Zuständigkeit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Die Bestimmung des Verantwortlichen aus Art. 4 Nr. 7 DS-GVO müsse anhand der Entscheidungsbefugnis der jeweiligen Stelle erfolgen. Auch Teilorganisationen eines Unternehmens könnten datenschutzrechtlich verantwortlich sein, wenn sie entscheidungsbefugt seien. Die Auffassung der Mehrheit in der Literatur, dem Betriebsrat diese Befugnis abzusprechen, kön-

ne nicht überzeugen, weil trotz der gesetzlichen Vorgaben des BetrVG ein Spielraum des Betriebsrats hinsichtlich konkreter Entscheidungsmöglichkeiten bestehe (z.B. Löschkonzepte). Auch der Verweis auf die fehlende Rechts- und Vermögensfähigkeit des Betriebsrats sei nicht hilfreich, weil den EuGH Friktionen im innerstaatlichen Recht typischerweise wenig interessierten. Die weite Auslegung des Begriffs des Verantwortlichen durch den EuGH sowie der betriebsverfassungsrechtliche Grundsatz der unabhängigen Amtsführung des Betriebsrates sprächen daher dafür, diesen als Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO einzustufen.

Der Referent sprach sich daher dafür aus, die betriebsverfassungsrechtliche Haftungskonzeption im vertraglichen Bereich auf die außervertragliche Haftung und Verantwortlichkeit im Datenschutzrecht zu übertragen. Der Betriebsrat wäre dann aufgrund der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit auch für diesen Bereich im Wege einer Fiktion teilrechtsfähig. Für rein tatsächliche Handlungen (z.B. die Erfüllung von Auskunftspflichten nach Art. 15 DS-GVO) ergäben sich keine Schwierigkeiten. Auch Anordnungen der Aufsichtsbehörde nach Art. 58 DS-GVO könnten vom Betriebsrat Folge geleistet werden. Bezüglich pekuniärer Sanktionen schlug der Referent einen Gleichlauf zum Mitarbeiterexzess bei der Datenverarbeitung vor: Wird der Betriebsrat Adressat von finanziell wirksamen Sanktionen wie Geldbußen oder Schadensersatzansprüchen, könne dieser nach § 40 Abs. 1 BetrVG Freistellung von entsprechenden Ansprüchen durch den Arbeitgeber verlangen, soweit er bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände davon ausgehen durfte, dass sein Handeln datenschutzrechtskonform war. Nur bei schweren Datenschutzverstößen jenseits des von § 40 Abs. 1 BetrVG eröffneten Bereichs komme eine deliktische Haftung der für den Datenschutzverstoß verantwortlichen einzelnen Betriebsratsmitglieder in Betracht.

In der anschließenden Diskussion wurden unter anderem die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, die Aufstellung von Compliance-Systemen, die Vereinbarkeit der Haftung und des Ehrenamtsprinzips der Betriebsratsmitglieder, die Unterscheidung von freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern, die Grundsätze der Amtskontinuität sowie die Kompetenz der EU thematisiert.

25. März

Professor Dr. Frank Bayreuther
Universität Passau

ONLINE

Die Air Berlin-Entscheidungen des BAG – und was man aus ihnen für das Massenentlassungsrecht lernen kann

Professor Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau zeigte in seinem Online-Vortrag den Zuhörerinnen und Zuhörern einige Unwägbarkeiten auf, die sich im Massenentlassungsrecht für die Praxis ergeben können. Dazu nahm er drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (v. 13.02.2020 - 6 AZR 146/19; v. 27.02.2020 - 8 AZR 215/1; v. 14.05.2020 - 6 AZR 235/19) zur Abwicklung von Air Berlin zum Anlass, um § 17 KSchG Schritt für Schritt zu durchleuchten.

Da die unternehmerischen Entscheidungen, die den betriebsbedingten Kündigungen bei Massenentlassungen zugrunde lägen, keiner Rechtskontrolle durch die Gerichte zugänglich seien, sei eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige oft die einzige Möglichkeit, um solche Kündigungen anzugreifen. Das Problem: Der Wortlaut des § 17 KSchG sei mittlerweile allenfalls von historischem Wert und biete in der Praxis kaum mehr Hilfestellung. Vielfach werde er von der Massenentlassungsrichtlinie der Europäischen Union (MERL) überlagert. Entscheidende Tatbestandsmerkmale und Rechtsbegriffe des Massenentlassungsrechts bestimmten sich durch das Unionsrecht. Dies betreffe den Arbeitnehmerbegriff, den Betriebsbegriff und auch den Entlassungsbegriff. Der Referent arbeitete diesbezüglich die wesentlichen Divergenzen zwischen den deutschen und den unionalen Begriffen heraus. Der Arbeitnehmerbegriff der MERL sei beispielsweise etwas weiter als der deutsche Arbeitnehmerbegriff und schließe auch Geschäftsführer und leitende Angestellte mit ein.

Damit eine Kündigung nun aber nicht nach § 134 BGB in Verbindung mit § 17 KSchG unwirksam sei, müsse die Massenentlassungsanzeige vor Zugang der Kündigung fehlerfrei erstattet werden. Eine Nachholung komme nicht in Betracht. Vor der Anzeige sei auch bereits das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchzuführen. Im Rahmen dessen bestehe aber kein

Einigungszwang und auch das Scheitern eines Versuchs der Konsultation sei nicht erforderlich. Hier zeige sich der Unterschied des Konsultationsverfahrens bei Massenentlassungen zum Verfahren bei einem Interessensausgleich. Es mache Sinn, beide Verfahren zusammen durchzuführen, eine Klarstellung sei aber von Vorteil.

Sodann erläuterte der Referent die Frage, welcher Betriebsrat denn nun im Einzelfall zuständig sei. Eine Delegation „nach oben“ sei möglich und auch durchaus empfehlenswert. Auch die Ermittlung der zuständigen Agentur für Arbeit bereite in der Praxis Probleme. Die Einreichung bei der unzuständigen Agentur für Arbeit eröffne die Kündigungsbefugnis erst, wenn diese die Anzeige an die zuständige Behörde weitergeleitet habe. Diese müsse natürlich auch vor Zugang der Kündigung dort angekommen sein. Über ihre Zuständigkeit könne die einzelne Agentur für Arbeit auch nicht mit individualrechtlicher Wirkung disponieren. Sammelanzeigen seien möglich, aber nicht einfach zu handhaben.

Zusammenfassend resümierte der Referent, dass die Massenentlassungsanzeige sehr fehleranfällig sei und dem Arbeitgeber(vertreter) sehr viel Sorgfalt abverlange. Umgekehrt sei sie für den Arbeitnehmer eine fast unerschöpfliche Quelle für Angriffe gegen die Kündigung. Der Sinn dieses Verfahrens sei daher kritisch zu hinterfragen. Dennoch – so die positive Nachricht – sei die Massenentlassungsanzeige anders als bisweilen angedeutet nicht „unleistbar“.

In dem abschließend stattfindenden Austausch zwischen dem Referenten und den Zuhörerinnen und Zuhörern wurden unter anderem noch einmal Zuständigkeitsfragen diskutiert, der maßgebliche Zeitpunkt der Anzeige bei Freiwilligenprogrammen, Aufhebungsverträgen und dreiseitigen Verträgen mit Transfergesellschaften erörtert und eine etwaige Vorlageverpflichtung nach Art. 267 Abs. 3 AEUV thematisiert.

29. April

Professor Dr. Adam Sagan

Universität Bayreuth

ONLINE

Das Homeoffice im Spiegel der Corona-Pandemie – vom Arbeitsschutzstandard bis zum neuen § 28b Abs. 7 IfSG

Professor Dr. Adam Sagan zeichnete in seinem Vortrag die rechtliche Entwicklung nach, die das Homeoffice seit Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland genommen hatte.

Einleitend zeigte der Referent das System des gesetzlichen Arbeitsschutzes in Deutschland auf: Das deutsche Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) setze die Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 um. Nach der Verordnungsermächtigung in § 18 ArbSchG könne unter anderem die Bildung von Ausschüssen bestimmt werden, die Regeln ermittelten, wie die in den Rechtsverordnungen gestellten Anforderungen erfüllt werden könnten. Wenn Unternehmen sich an diese Arbeitsschutzregeln hielten, werde davon ausgegangen, dass die sich aus den entsprechenden Verordnungen ergebenden Anforderungen erfüllt würden. Die Regeln seien damit praktisch bedeutsam, weil sie die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse wiedergäben, als technische Regeln aber nicht verbindlich.

Am 16.4.2020 habe das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Corona-Arbeitsschutzstandard (C-ASS) vorgestellt. Dieser sei keine Verordnung aufgrund von § 18 ArbSchG und enthalte in Bezug auf das Home-Office auch lediglich eine weit formulierte („Büroarbeiten sind nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen ...“), und keineswegs verbindliche ministerielle Empfehlung. Es handle sich um „soft law“. Am 20.8.2020 sei von den Arbeitsschutzausschüssen erstmals eine gemeinsame Regel erarbeitet worden: Die Corona-Arbeitsschutzregel (C-ASR) sei eine – praeter legem – zusammengesetzte Arbeitsschutzregel auf der Grundlage von BioStoffV, BetrSichV, ArbMedVV, GefStoffV und ArbStättV, von der nach Ansicht des Referenten auch eine Vermutungswirkung des arbeitsschutzgerechten Verhaltens ausgehe. Wie der C-ASS sei allerdings auch die C-ASR bezüglich des Home-Of-

face sehr offen formuliert.

Sodann zeigte Professor Dr. Sagan unter Verweis auf eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung das grundlegende Problem des Homeoffice auf: Während im April 2020 in der Zeit des ersten Lockdowns 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich/überwiegend von zuhause gearbeitet hätten, seien es im November 2020 während des sogenannten „Lockdown Light“ nur noch 14% der Beschäftigten gewesen. Als Reaktion hierauf habe das BMAS am 21.1.2021 die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung auf Grundlage von § 18 Abs. 3 ArbSchG ausgefertigt. § 2 Abs. 4 der Verordnung habe vorgesehen, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten habe, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstünden. Diese Regelung sei härter gefasst als die bisherigen Regelungen im C-ASS und in der C-ASR und als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro bewehrt gewesen.

Schließlich beleuchtete der Referent das aktuell geltende Recht zum Homeoffice im Infektionsschutzgesetz (IfSG): Die Neuregelung zum Homeoffice nach § 28b Abs. 7 IfSG sei am Montag, den 19.4.2021 zum ersten in der Beschlussempfehlung des Gesundheitsausschusses des Bundestags aufgetaucht, am Donnerstag verkündet worden und bereits am Freitag in Kraft getreten. § 28b Abs. 7 Satz 1 IfSG übernehme wörtlich den Inhalt von § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung a.F., während in Satz 2 die Pflicht der Beschäftigten geregelt sei, das Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstünden. Professor Dr. Sagan ging die einzelnen Tatbestandsmerkmale der Norm durch und kam nach einer Auslegung zu dem Schluss, dass sie keiner zivilrechtlichen Umsetzung in Form von Angebot auf Vertragsänderung und Annahme bedürfe, sondern unmittelbar privatrechtsgestaltende Wirkung für den Arbeitsort habe, wenn die Voraussetzungen von § 28b Abs. 7 IfSG erfüllt seien. Sodann nannte der Vortragende Beispiele für zwingende betriebsbedingte Gründe des Arbeitgebers und für Gründe des Arbeitnehmers. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sei nicht gegeben und auch eine Zustimmungsverweigerung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 Abs. 1 BetrVG stehe diesem nicht zu, weil der Wechsel ins Homeoffice unmittelbar durch das Gesetz ange-

ordnet werde. Anders als für die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung geregelt, drohe dem Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen die Homeoffice-Pflicht auch kein Bußgeld mehr. Der Referent mutmaßte, dass man dieses Damokles-Schwert wohl nicht über den ebenfalls potenziell betroffenen Arbeitnehmer schweben lassen wollte. Die nicht auf berechtigten Gründen beruhende Weigerung eines Arbeitnehmers, die Arbeit im Homeoffice zu verrichten, sei damit praktisch sanktionslos.

Zusammenfassend schloss der Referent mit einer Lesart des § 28b Abs. 7 IfSG, die er für vorzugswürdig halte: „Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten sind in der Wohnung des Beschäftigten auszuführen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und soweit dies dem Beschäftigten möglich ist.“ In der abschließenden Diskussion wurde unter anderem über den Begriff der Wohnung und deren Begrenzung, über die Regulierung des Homeoffice nach der Pandemie und die Vereinbarkeit mit § 106 GewO und dem Grundgesetz sowie über die Zulässigkeit einer arbeitgeberseitig angeordnete Test- und Impfpflicht diskutiert.

27. Mai

Privatdozent Dr. Alexander Stöhr
Philipps-Universität Marburg

ONLINE

Der GmbH-Geschäftsführer im Arbeitsrecht: Grundlagen und aktuelle Entwicklungen

Privatdozent Dr. Alexander Stöhr, derzeit Lehrstuhlvertreter an der Universität Leipzig, verschaffte den Zuhörerinnen und Zuhörern einen ausführlichen und umfassenden Einblick in die rechtliche Stellung des GmbH-Geschäftsführers im Arbeitsrecht. Dieses Themengebiet an der Schnittstelle von Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und allgemeinem Zivilrecht sei teilweise schon geklärt, es kämen aber immer wieder neue Fragen auf.

Der Referent wies zu Beginn auf die Trennung zwischen Organ- und Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers und die Abdingbarkeit dieses Prin-

zips hin. Der Vortrag konzentrierte sich auf die Fragen rund um das Anstellungsverhältnis. Wichtig sei bei der zu klärenden Arbeitnehmereigenschaft die Unterscheidung der nationalen und der europäischen Ebene. Während national die persönliche Abhängigkeit das entscheidende Kriterium sei, gebe es im Unionsrecht weiter keinen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff. Bezogen auf den GmbH-Geschäftsführer gehe der BGH in Anwendung des nationalen Arbeitnehmerbegriffs davon aus, dass der Geschäftsführer generell kein Arbeitnehmer sei, da er aufgrund der Organstellung nicht persönlich abhängig sei. Dass BAG mache hiervon Ausnahmen, subsumiere aber auch den GmbH-Geschäftsführer grundsätzlich nicht unter den nationalen Arbeitnehmerbegriff. Dr. Stöhr verwies auf die maßgeblichen Entscheidungen von BGH und BAG und unterzog diese einer kritischen Würdigung. Nach einer Auswertung von EuGH-Entscheidungen zu diesem Komplex resümierte der Referent, dass der EuGH die Gesellschaftsbeteiligung als entscheidend ansehe: Der Fremd-Geschäftsführer sowie der minderheitlich beteiligte Geschäftsführer ohne Sperrminorität fielen demzufolge potenziell unter den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff.

Der Vortragende stellte sodann seinen eigenen Ansatz vor: Danach solle das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit bei der Beurteilung des Status des GmbH-Geschäftsführers im Mittelpunkt stehen. Dies ermögliche die Anwendung von arbeitsrechtlichen Normen auf Fremd-Geschäftsführer und minderheitlich beteiligten Geschäftsführer ohne Sperrminorität und einen weitgehenden Gleichlauf zu dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. De lege lata könne dies durch die analoge Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften, soweit methodologisch zulässig, umgesetzt werden. Des Weiteren sollten diese als arbeitnehmerähnliche Personen qualifiziert werden. Unter den Arbeitnehmerbegriff des § 611a BGB fielen diese dennoch nicht, da diese Norm auf die persönliche und nicht die wirtschaftliche Abhängigkeit abstelle. De lege ferenda sei eine ausdrückliche gesetzliche Einbeziehung wünschenswert.

Anschließend stellte Dr. Stöhr die Rechtsprechung des BAG zur Arbeitnehmerähnlichkeit von GmbH-Geschäftsführern vor. Das BAG stufe GmbH-Geschäftsführer generell nicht als arbeitnehmerähnliche Personen ein, weil diese nicht sozial schutzbedürftig seien. Sie nähmen Arbeitgeberfunktionen wahr und

seien daher vielmehr arbeitgeberähnlich. Diese Argumentation kritisierte der Referent, da es nach der Trennungstheorie hinsichtlich des Anstellungsverhältnisses gerade nicht auf die Organstellung des GmbH-Geschäftsführers ankomme. Er sprach sich für eine Einstufung des Fremd-Geschäftsführers und des minderheitlich beteiligten Geschäftsführers ohne Sperrminorität als arbeitnehmerähnliche Person aus. Weiter führte der Vortragende zu der Verbrauchereigenschaft und der Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern aus. Im Anschluss folgte eine detaillierte Darstellung der Anwendbarkeit von konkreten arbeitsrechtlichen Vorschriften auf GmbH-Geschäftsführer im Diskriminierungsschutzrecht, im Urlaubsrecht, bei der betrieblichen Altersversorgung, im Mutterschutzrecht, bei der Gestaltung von Wettbewerbsverboten und bei der Kündigung. Zu letzterem Punkt verwies Dr. Stöhr auf eine aktuelle Entscheidung des BAG (NZA 2020, 1179), in der eine analoge Anwendung von § 622 BGB auf GmbH-Geschäftsführer abgelehnt wurde, und sprach sich für eine gesetzliche Einbeziehung dieser Gruppe aus. Es bleibe jedenfalls abzuwarten, wie sich der BGH zu dieser Frage äußern werde.

Zuletzt ging der Referent noch auf den Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch der GmbH-Geschäftsführer ein. Der Beschäftigungsanspruch könne auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht gestützt werden und sei auf Tätigkeiten gerichtet, die das Geschäftsführer-Amt in der in Frage stehenden GmbH mit sich bringe.

In der abschließenden Diskussion wurde unter anderem noch die Anwendung einzelner arbeitsrechtlicher Vorschriften, die Diskrepanz zwischen Zielvorgaben bezüglich Frauen in Geschäftsführerpositionen und deren Schutzlosigkeit bei einer Schwanger- und Mutterschaft, die Rechtsprechung des BSG zur qualifizierten Sperrminorität und die Unterschiede bei einem Alleingeschäftsführer und einer Mehrpersonen-Geschäftsführung thematisiert.

22. Juli

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer
Gibson, Dunn & Crutcher LLP

ONLINE

Recht gegen Wirklichkeit – Ist Null Toleranz möglich?

Dr. Mark Zimmer referierte über den Konflikt zwischen dem soziologischen Befund, wonach keine Organisation ohne Rechtsverstöße auskomme, einerseits und der im deutschen Recht streng ausgestalteten Organhaftung andererseits. Das Legalitätsprinzip erlaube keine Ausnahmen, was Geschäftsleitungen, Compliance- und Personalverantwortliche in ein – vermeintlich – unauflösbares Dilemma stürze.

Zunächst legte der Referent einen soziologischen Befund in Bezug auf Rechtsverstöße dar. Diese seien in einer lebendigen Organisation unvermeidbar. Er belegt dies anhand zahlreicher Beispiele – angefangen von Kurierfahrern, die in zweiter Reihe parken, über Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz in Investmentbanken bis hin zu einem Bundeswehrgeneral, der denjenigen Soldaten Amnestie gewährt, die entwendete Munition unaufgefordert zurückbringen. Der Referent verwies auf den von Niklas Luhmann geprägten Begriff der „brauchbaren Illegalität“ und stellte Erkenntnisse des Soziologen Stefan Kühl vor, der Rechtsverstößen einige positive Effekte beimisst.

Auf dieser Grundlage skizzierte der Referent das Legalitätsprinzip im deutschen Recht. Hierbei nahm er insbesondere die gesellschaftsrechtliche Organhaftung in den Blick. Die Siemens/Neubürger-Entscheidung des LG München I habe gezeigt, welche hohen Anforderung Geschäftsleiter im Hinblick auf ein unternehmensinternes Compliance-System erfüllen müssen. Ferne ordne § 93 Abs. 2 Satz 2 AktG eine strenge Haftung an, da die Darlegungs- und Beweislast für ein (fehlendes) Verschulden beim jeweiligen Organ liege. Keine Hilfe biete die Business-Judgement-Rule aus § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG. Diese griffe lediglich bei Zweckmäßigkeitserwägungen und gerade nicht bei Verstößen gegen das Legalitätsprinzip. Da ferner das Ordnungswidrigkeitsrecht – insbesondere gemäß § 30 OWiG – auch Unternehmen in die Haftung nehme, verfolgten viele Organisationen eine Null-Toleranz-

Politik im Hinblick auf die eigenen Compliance-Regeln. Diese sei jedoch schädlich. Seine These begründete der Referent wiederum mit den Erkenntnissen von Kühl. Eine Organisation ohne Rechtsverstöße sei nicht nur unrealistisch, die Null-Toleranz-Politik schaffe auch falsche Anreize und führe zu einer ineffizienten Compliance-Struktur.

Daran anknüpfend präsentierte der Referent Ansätze, wie das skizzierte Dilemma aufgelöst werden könnte. Verbreitet seien D&O-Versicherungen für Führungskräfte, die sehr weitreichend vereinbart werden können. Zudem nannte der Referent die privilegierte Arbeitnehmerhaftung, die Möglichkeit auf betrieblicher Ebene Regelungen zu treffen – etwa Amnestievereinbarungen – sowie Kronzeugenregelungen im Kartellrecht. Abschließend stellte der Referent Reformervägungen für das gesellschaftsrechtliche Organhaftungsrecht an. Er verwies darauf, dass entsprechende Bestrebungen zwar im Jahre 2014 auf dem deutschen Juristentag besprochen, in der Folge jedoch nicht weiterverfolgt wurden.

An den Vortrag schloss sich eine Diskussion an. Im Fokus dieser stand insbesondere die Frage, ob strukturelle Regelverstöße nicht Anlass seien sollten, an der Regel zu zweifeln, anstelle auf deren Durchsetzung zu verzichten. Exemplarisch wurde das Arbeitszeitrecht genannt, das angesichts der fortschreitenden Entwicklungen im Arbeitsleben nicht mehr zeitgemäß sei.

23. September

Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür
RPO Ruttkamp Oberthür Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft

ONLINE

Gestaltungsrisiko Freistellung

Dr. Nathalie Oberthür referierte über die Gestaltungsrisiken bei der Freistellung von Arbeitnehmern von der Arbeitsleistung. Die Freistellung sei Teil nahezu jeder arbeitsrechtlichen Trennungssituation und habe eine große praktische Relevanz. Neben den dogmatischen Grundlagen der Freistellung nahm die Referentin daher typische Problembereiche, namentlich

die Urlaubsgewährung während der Freistellung, die Anrechnung anderweitigen Erwerbs und die Auswirkungen der Freistellung auf arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbote, in den Blick.

Zunächst zeigte die Referentin die dogmatischen Grundlagen der Freistellung auf. So könne die Freistellung als bloße Nichtannahme der Arbeitsleistung mit der Folge des Annahmeverzugs (§§ 293, 615 BGB) oder als Erlassvertrag im Hinblick auf die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsleistung sein. Maßgeblich sei, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer widerrufen oder unwiderruflich von seiner Arbeitsleistung freistellt. Bei einer unwiderruflichen Freistellung gebe der Arbeitgeber zu erkennen, dass er auf die Arbeitsleistung endgültig verzichten wolle. Dann scheidet ein Annahmeverzug aus, denn dieser knüpft stets an eine (noch) geschuldete Leistung an. Die Erklärung, den Arbeitnehmer unwiderruflich freizustellen, sei daher als Angebot auf Abschluss eines Erlassvertrages auszulegen. Dieses nehme der Arbeitnehmer regelmäßig konkludent an, wenn er nicht mehr zur Arbeit erscheint. Die Annahmeverklärung müsse dem Arbeitgeber gemäß § 151 BGB nicht zugehen.

Anhand dieser Erkenntnisse erläuterte die Referentin, was zu beachten ist, wenn der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers während der Freistellungsphase erfüllt werden soll. So gebe das Urlaubsrecht vor, dass der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub stets nur erfüllt wird, wenn die Freistellung unwiderruflich erfolgt. Zudem müsse das Urlaubsentgelt ausbezahlt werden. Daran anknüpfend wies die Referentin auf mögliche Gestaltungsrisiken hin, etwa bei der Festlegung des Urlaubszeitraums oder einer Freistellung, die über einen Jahreswechsel fort dauert.

Anschließend führte Frau Dr. Oberthür zur Anrechnung anderweitigen Erwerbs und zum Wettbewerbsverbot während der Freistellungsphase aus. Im Falle der unwiderruflichen Freistellung müsse die Anrechnung vereinbart werden, da § 615 Satz 2 BGB mangels Arbeitspflicht des Arbeitnehmers nicht greife. In diesem Kontext skizzierte die Referentin die jüngere Judikatur des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. v. 23.2.2021 – 5 AZR 314/20) zur Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf Grundlage eines Aufhebungsvertrages mit unwiderruflicher Freistellung. Im Hinblick auf das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot müsse ferner zwar festgehalten werden, dass die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers, die Grundlage des Wett-

bewerbsverbotes ist, zwar fortbestehe. Jedenfalls eine unwiderrufliche Freistellung nebst Anrechnung anderweitigen Erwerbs dürfe der Arbeitnehmer jedoch regelmäßig dahingehend verstehen, dass ihm die anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft gestattet ist (§ 157 BGB).

Abschließend formulierte die Referentin einen Klauselvorschlag, der auf die gezeigten Gestaltungsrisiken eingeht. Ihr Vorschlag war Gegenstand der anschließenden Diskussion. Hierbei sprachen die Teilnehmer zudem über verschiedene Fallkonstellationen, in denen die zuvor gezeigten Gestaltungsrisiken relevant werden.

28. Oktober

Privatdozent Dr. Clemens Latzel

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Arbeit wird nicht absolut fix geschuldet – Widerlegung eines Dogmas und Rechtsfolgen

Privatdozent Dr. Clemens Latzel, derzeit Lehrstuhlvertreter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Potsdam, erfreute die Zuhörerinnen und Zuhörer mit einem dogmatischen Thema. Die These, dass die Arbeitsleistung eine absolute Fixschuld sei, werde von der ständigen Rechtsprechung und der herrschenden Lehre seit nunmehr 100 Jahren vertreten. Der Referent setzte sich mit den Argumenten der herrschenden Meinung auseinander und folgerte, dass dieser These die Grundlage fehle.

Herr Dr. Latzel zeigte die Unterschiede zwischen Normalschuld, relativer und absoluter Fixschuld auf und folgerte, dass es auf die Frage nach der Nachholbarkeit der Arbeit ankomme: Könne ausgefallene Arbeit nachgeholt werden, so handele es sich bei der Arbeitsleistung um eine relative Fixschuld. Er führte aus, dass nur in seltenen Fällen ausgefallene Arbeit aus tatsächlichen Gründen nicht mehr nachgeholt werden könne. Als Beispiel hierfür nannte er äußerst kurze Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit der Vertragslaufzeit entspräche. Aber selbst bei dem Ausfall streng zeitgebundener Arbeit könne der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt andere Arbeit zuweisen. Auch aus rechtlichen Gründen

sei die Arbeit grundsätzlich nachholbar. Die nicht erbrachte Arbeitsschuld verbräuche sich insbesondere nicht durch die Nichtleistung. Das Gesetz sehe eine Einstufung der Arbeitsleistung als absolute Fixschuld zudem nicht vor.

Der Referent hob hervor, dass auch weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer unterstellt werden könne, per se kein Interesse an der Nachholung der ausgefallenen Arbeit zu haben. Gerade der Arbeitnehmer werde daran interessiert sein, seine Vergütung zu erhalten. Gleichwohl könnten die Parteien vereinbaren, dass die Arbeitsleistung nur absolut fix geschuldet werde. Der Arbeitnehmer habe damit ein Recht auf Nacharbeit, dass aber dadurch relativiert werde, dass der Arbeitgeber grundlos durch Teilrücktritt auf die Arbeitsleistung verzichten könne. Der Arbeitgeber könne damit – in den Grenzen des § 242 BGB – frei entscheiden, ob er Nacharbeit gemäß § 106 GewO anordnet oder darauf gemäß § 323 Abs. 1 BGB verzichtet.

In der abschließenden Diskussion wurden vor allem die Auswirkungen erörtert, die es mit sich brächte, wenn man die Arbeitsleistung als relative Fixschuld verstünde. Dabei wurden Beispiele aus der Praxis herangezogen und insbesondere Fälle des mutwilligen Fernbleibens und die möglichen Reaktionen hierauf ausgiebig besprochen.

25. November

Rechtsanwalt Dr. Stephan Vielmeier

Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

Arbeitsrecht im Konzern – Zurechnungen, Beförderungen und andere Fallstricke



Dr. Stephan Vielmeier von der Kanzlei Vielmeier Rieble gab in seinem Vortrag Praxistipps zu arbeitsrechtlichen Problemen innerhalb eines Konzerns. Dabei konnte er auf seine Erfahrung aus der Beratung der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite zurückgreifen

und so die Fallstricke für beide Seiten anschaulich aufzeigen. Herr Dr. Vielmeier begann mit einem Überblick über das Arbeitsrecht im Konzern. Ein Konzernarbeits-

verhältnis sei zwar denkbar, stelle in der Praxis aber die Ausnahme dar. Grundsätzlich bestehe ein Arbeitsvertrag mit der Konzerngesellschaft. Dementsprechend gebe es keine Konzernzeichnungsbefugnis, keinen konzernweiten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, keine konzernweite Sozialauswahl (mit der Ausnahme bei Bestehen eines gemeinsamen Betriebs), keinen konzernweiten Beschäftigungsanspruch, keine konzernweite Versetzung und keine automatische Anerkennung der Betriebszugehörigkeit. Dieser fehlende Konzernbezug – so die These des Referenten – helfe zumeist dem Arbeitgeber.

Herr Dr. Vielmeier warb dafür, in der Beratung den fehlenden Konzernbezug nicht mit allgemeinen Billigkeitserwägungen ausgleichen zu versuchen, um ein gewünschtes Ergebnis zu erreichen, sondern Problemstellungen weiterhin dogmatisch auf Grundlage des BGB AT und des Schuldrecht AT zu lösen. Einem Arbeitnehmer könne außerdem durch die Vertragsgestaltung geholfen werden, indem zum Beispiel die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit, der Probezeit und der Wartezeit individuell verhandelt werde oder Rückkehrrechte vereinbart werden.

Der Referent machte sodann an drei Praxisbeispielen deutlich, welche arbeitsrechtlichen Fallstricke sich im Konzern ergeben könnten. Das erste Beispiel behandelte den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Vertrag mit der X-Gesellschaft geschlossen hatte und sodann eine Kündigung von der Y-Gesellschaft erhielt. Hier empfehle es sich, einen genauen Blick auf die Handelsregister-Nummern zu werfen und mit einem Zeitstrahl zu arbeiten. Daraus ergebe sich die konkrete Taktik, ob man beispielsweise nur gegen die Kündigung vorgehe oder etwaigen Betriebsübergängen widerspreche. Relevant sei hier auch immer wieder der Umgang mit ruhenden Arbeitsverhältnissen.

Das zweite Praxisbeispiel betraf Pflichtverletzungen im Konzern. Hier stelle sich die Frage, ob und inwieweit eine Konzerngesellschaft einem Arbeitnehmer kündigen könne, der in einem vorgehenden Arbeitsverhältnis mit einer Schwestergesellschaft eine Pflichtverletzung begangen hatte. Einzelne Landesarbeitsgerichte gingen in bestimmten Konstellationen von einem „Durchschlagen“ der Pflichtverletzung aus. Der Referent kritisierte diese Rechtsprechung und entwickelte anhand von vier Fallgruppen ein System, aufgrund dessen solche Konstellationen gelöst werden können. Bei zeitlicher Parallelität komme eine

verhaltensbedingte Kündigung im anderen Arbeitsverhältnis nur in Betracht, wenn sich das Verhalten auch in diesem Verhältnis als Pflichtverletzung darstelle. Demgegenüber scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung in „Wechselfällen“ regelmäßig aus, weil mangels Schuldverhältnis zum Handlungszeitpunkt keine Pflichtverletzung vorliege. Deshalb könne der Arbeitgeber in diesen Fällen allenfalls auf eine personenbedingte Kündigung zurückgreifen, die allerdings nur in engen Grenzen zulässig sei. Dem oder der näher Interessierten sei hierzu der Aufsatz des Verfassers in NZA 2020, S. 1510 ff. nahegelegt.

Herr Dr. Vielmeier beschrieb in einem dritten Praxisbeispiel sodann das Problem, dass eine Konzerngesellschaft einen Aufhebungsvertrag unterschreibe, wobei das Arbeitsverhältnis aufgrund mehrerer Wechsel im Konzern schon gar nicht mehr mit dieser Gesellschaft, sondern einer anderen Konzerngesellschaft bestand. Hier biete es sich an, alle juristischen Personen unterschreiben zu lassen oder jedenfalls klarzustellen, dass auch das frühere/spätere Arbeitsverhältnis aufgehoben werden solle und hier eine Vertretung für alle Gesellschaften bestehe.

In der abschließenden Diskussion wurden unter anderem Klauseln diskutiert, mit denen die Übernahme von Pflichtverletzungen erreicht werden könnte, die personenbedingte Kündigung und deren Hürden, die Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtums und wegen arglistiger Täuschung, repressive Elemente bei der verhaltensbedingten Kündigung sowie kirchenarbeitsrechtliche Gestaltungen angesprochen. Außerdem wurde rechtspolitische Kritik an § 623 BGB formuliert.

9. Dezember

Rechtsanwalt Dr. Thomas Rothballer

Kanzlei Dr. Rothballer GbR

Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer?



Rechtsanwalt Dr. Thomas Rothballer von der Kanzlei Dr. Rothballer referierte zu dem praxisrelevanten Thema „Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer?“, das auch Rechtsprechung und Wissenschaft regelmäßig beschäftigt. Den Zuhörerinnen und Zuhörern wurde

zunächst ein Überblick über den Kündigungsschutz und die hierbei zeitlich möglichen Abläufe verschafft. Im Anschluss zeigte Herr Dr. Rothballer Gestaltungsmöglichkeiten sowie Sonderkonstellationen auf und regte mit Hilfe eines Fallbeispiels zur Diskussion über die Schutzbedürftigkeit und den unterschiedlichen Kündigungsschutz bei vergleichbaren Tätigkeiten an.

Herr Dr. Rothballer ging zu Beginn seines Vortrags auf den allgemeinen Kündigungsschutz ein und differenzierte dabei zwischen dem Kündigungsschutz während der Bestellung als GmbH-Geschäftsführer und der Zeit nach der Abberufung. Während der Bestellung als Geschäftsführer einer GmbH findet der erste Abschnitt des KSchG aufgrund der Organstellung keine Anwendung. Die negative Fiktion des § 14 I Nr. 1 KSchG kommt unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des Geschäftsführungsverhältnisses zum Tragen. Weder eine Einstufung des Anstellungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis noch eine Beschränkung der Vertretungsmacht im Innenverhältnis führen zu einer Nichtanwendung des § 14 I Nr. 1 KSchG, BAG, Urt. v. 21.9.2017 – 2 AZR 865/16, NZA 2018, 358. Ausnahmen von der Anwendung des § 14 I Nr. 1 KSchG seien nur in Fällen des individuellen Rechtsmissbrauchs, etwa, wenn der zu Kündigende nur deshalb in der Stellung des Geschäftsführers belassen wurde, um ihn einfacher kündigen zu können, denkbar, BAG, Urt. v. 11.6.2020 – 2 AZR 374/19, NJW 2020, 2824, 2825, Rn. 17.

Der Geschäftsführer einer GmbH ist während seiner Bestellung kein Arbeitnehmer. Als Geschäftsführer hat er eine Organstellung inne, nimmt an der Willensbildung der GmbH teil und vertritt die Gesellschaft.

Es fehlt an einem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht. Grundlage für seine Tätigkeit ist grundsätzlich ein freier Dienstvertrag. Ein Tätigwerden auf Basis eines Arbeitsverhältnisses kommt nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht, BAG, Beschl. v. 21.1.2019 – 9 AZB 23/18, NZA 2019, 490, 493, Rn. 24.

Weniger eindeutig lassen sich die Fragen nach der Arbeitnehmereigenschaft und der Anwendbarkeit des § 14 I Nr. 1 KSchG nach der Abberufung als GmbH-Geschäftsführer beantworten. Das BAG hat bisher ausdrücklich offengelassen, ob § 14 I Nr. 1 KSchG auch nach Beendigung der Organstellung Anwendung findet. In seinem Urteil vom 21.9.2017 macht das BAG jedoch deutlich, dass der Gesetzeswortlaut die negative Fiktion des § 14 I Nr. 1 KSchG nicht auf die Dauer der Organstellung beschränkt. Die Reihenfolge von Beendigung der Organstellung und Kündigung könnte deshalb gegebenenfalls irrelevant sein, BAG, Urt. v. 21.9.2017 – 2 AZR 865/16, NZA 2018, 358, 359, Rn. 17. Diesem Wortlautargument widerspricht Herr Dr. Rothballe. § 14 I Nr. 1 KSchG beziehe sich auf „Mitglieder des Organs“. Mit Abberufung als GmbH-Geschäftsführer gehe eine Beendigung der Organstellung einher.

Für eine Anwendbarkeit des ersten Abschnitts des KSchG und zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses bedarf es einer zumindest konkludenten „Wandlung“. Der ehemalige Geschäftsführer muss den Schritt zurück in die „normale“ Arbeitnehmerschaft machen.

Der Referent ging anschließend auf den besonderen Kündigungsschutz und die Frage ein, inwieweit europäische Richtlinien zum Schutz von Arbeitnehmern auch auf Organmitglieder anzuwenden seien. Er wies dabei auf die „Danosa“ und die „Balkaya“-Entscheidung des EuGH hin, Urt. v. 11. 11. 2010 - C-232/09; Urt. v. 9.7.2015 – C-229/14. Fremdgeschäftsführer einer deutschen GmbH gelten demnach als Arbeitnehmer im Sinne des Massenentlassungsrechts.

Herr Dr. Rothballe hob die Möglichkeit der vertraglichen Vereinbarung des Kündigungsschutzes als Empfehlung für die Praxis hervor. Vertragsklauseln im Anstellungsvertrag, wonach die Bestimmungen des deutschen Kündigungsschutzes für Angestellte zu Gunsten des Geschäftsführers Anwendung finden, seien zulässig, BGH, Urt. v. 10.5.2010 - II ZR 70/09, NZA 2010, 889. Zudem könnten auch Abfindungsklauseln und eine verlängerte Kündigungsfrist vereinbart werden.

Schließlich stellte Herr Dr. Rothballe noch drei Sonder-

konstellationen (Geschäftsführertätigkeit auf Basis eines Arbeitsverhältnisses mit einem Dritten; ruhend gestelltes Arbeitsverhältnis; paralleles Arbeitsverhältnis mit dem Mutterkonzern) vor.

Für die folgende Diskussion bildete Herr Dr. Rothballe das Beispiel eines Konzerns, der seinen Vertrieb neu organisieren möchte. In der ersten Variante bildet der Konzern eine Vertriebsabteilung mit einem Abteilungsleiter. Auf diesen Abteilungsleiter als „normalen“ Arbeitnehmer findet der erste Abschnitt des KSchG Anwendung. In der zweiten Variante wird eine Vertriebsgesellschaft mit einem Vertriebsgesellschaftler gebildet. Mangels Arbeitnehmereigenschaft findet auf den Vertriebsgesellschaftler das KSchG keine Anwendung. In der dritten Variante wird eine Vertriebsgesellschaft gebildet und ein Geschäftsführer bestellt. Es findet § 14 KSchG Anwendung. Herr Dr. Rothballe warf daraufhin die Frage in den Raum, ob es nachvollziehbar sei, dass trotz im Wesentlichen gleicher Tätigkeiten jeweils ein anderer Kündigungsschutz gelte.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Diskussion wiesen auf die unterschiedliche Stellung in Bezug auf Haftung, Vertrauen und Verantwortung hin und sahen darin Argumente, die eine Differenzierung im Kündigungsschutz rechtfertigen. Abschließend wurden die Möglichkeit der Sicherung des Bestandsschutzes durch Wiedereinstellungsklauseln sowie die Problematik des Betriebsübergangs während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses thematisiert.

Die universitäre Lehre des ZAAR beruht auf der Kooperationsvereinbarung zwischen der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht und der Ludwig-Maximilians-Universität München. Die Direktoren des ZAAR sind zugleich ordentliche Professoren der Juristischen Fakultät der LMU und lehren vier Semesterwochenstunden. Wesentlich von den ZAAR-Professoren mitgetragen wird der Schwerpunktbereich 5 „Unternehmensrecht: Arbeits- und Sozialrecht“. Er wurde an der LMU – auch auf Anregung des ZAAR – in dieser spezialisierten Form neu eingerichtet.

UNIVERSITÄRE VERANSTALTUNGEN

Wintersemester 2020/2021

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung „Koalitions-, Tarifvertrags-, und Arbeitskampfrecht“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Schwerpunktbereichsseminar im Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Seminar „Arbeitsrecht im Gesundheitsnotstand“

Sommersemester 2021

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Vorlesung „Sozialrecht im Unternehmen“
- Probeexamen im Schwerpunktbereich
- Seminar „Bürgerlich-rechtliche Grundfragen des Arbeitsrechts“



PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Grundlagenseminar „Arbeitsrecht“
- Grundlagenseminar „Deliktsrecht“

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung“
- Seminar „Homeoffice“

Wintersemester 2021/2022

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Seminar „Mobiliarsicherheiten“
- Seminar „Bedingungen nach § 158 ff. BGB“

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Schwerpunktbereichsseminar im Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Vorlesung „Tarifvertrags-, Koalitions- und Arbeitskampfrecht“
- Grundlagenseminar „Wissenschaftliches Arbeiten“



HABILITATIONEN

Abgeschlossene Habilitationen:

- Professor Dr. Martin Gutzeit
(seit 2010 Universität Gießen):
„Ökonomische Analyse des Rechts (2006)
- Professor Dr. Steffen Klumpp
(seit 2009 Universität Erlangen-Nürnberg):
„Arbeitsrecht und Beschäftigung“ (2007)
- Professor Dr. Sebastian Kolbe
(seit 2016 Universität Bremen):
„Mitbestimmung und Demokratieprinzip“ (2012)
- Professor Dr. Christian Picker
(seit 2018 Universität Konstanz):
„Genossenschaftsidee und Governance“ (2017)
- Privatdozent Dr. Clemens Latzel:
„Gelenkte Privatautonomie“ (2017)



PROMOTIONEN

2021 wurden folgende Arbeiten abgeschlossen:

PROFESSOR DR. RICHARD GIESEN

- Dominik Forstner:
Tarifvertragsrecht in den USA
im Bereich der Luftfahrt
- Florian Lettmeier:
Vorgaben des Art. 11 EMRK für die
Gestaltung kollektiver Beziehungen

PROFESSOR DR. ABBO JUNKER

- Alexander Bömer:
Die Drittwirkung von
Gerichtsstandsvereinbarungen
- Miriam Engler:
Entgeltgleichheit zwischen Männern und
Frauen im französischen Arbeitsrecht

PROFESSOR DR. VOLKER RIEBLE

- Johanna Friedel:
Rechtsrisiko bei der Entgeltbemessung



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

Der Abteilung II obliegt die Schriftleitung der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA) und die Beteiligung an der Schriftleitung der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA). Dabei handelt es sich um jährlich jeweils vier Hefte mit insgesamt jeweils rund 600 Druckseiten. Bei der EuZA wird angestrebt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung mit Anmerkungen zu ausländischen Entscheidungen auch im Jahr 2022 – wie im Vorjahr – Rezensionen ausländischer Entscheidungen im Umfang von 50 Druckseiten beisteuern. Bei der ZfA wird es um die weitere Verbesserung der Rechtsprechungs- und Literaturberichte gehen. Die individuellen Forschungen werden sich insbesondere mit dem Urlaubsrecht, den Fragen der gerichtlichen Zuständigkeit nach der EuGVVO und weitere prozessrechtliche Fragen gehen, ferner um arbeitsrechtsvergleichende Studien im Verhältnis zu Spanien und Israel (ergänzend zu den bisherigen Zielstaaten Frankreich, Großbritannien, Italien und Portugal).

Abteilung III befasst sich weiter mit dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Bürgerlichen Recht. Der Schwerpunkt liegt im Kollektivarbeitsrecht. Dabei sollen vor allem Verknüpfungen zwischen den einzelnen Bereichen des kollektiven Arbeitsrechts sowie zu Nachbargebieten vorgenommen werden. Diese betreffen insbesondere die klassische Abhängigkeit von Tarifvertrag und Arbeitskampf, die Grenzziehung zwischen Tarifautonomie und staatlicher Steuerung von Arbeitsbedingungen, aber auch die Verbindung von Insolvenzarbeitsrecht und kollektiven Arbeitsbeziehungen. Unabhängig davon werden aktuelle Fragen der Betriebsverfassung untersucht. Die Kommentierungen des Unfallversicherungsrechts sowie der Regelungen zum Anspruchsübergang zugunsten von Sozialversicherungsträgern werden fortgesetzt.