

FORSCHUNGSPROJEKTE

Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter

Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht

Der in der 1. Auflage 2007 im Beck-Verlag erschienene Kommentar soll in seiner Neuauflage insbesondere die Veränderungen einarbeiten, die durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen und durch das Pflegezeitgesetz ausgelöst werden. Die Kommentierung ist zwischen den Autorinnen so verteilt, dass das Teilzeit-Recht von Frau Dr. Laux, das Befristungsrecht von Frau Prof. Schlachter bearbeitet werden. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Aus dem Befristungsrecht sind dabei besonders hervorzuheben: das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Ärztarbeitsvertragsgesetz und § 30 TVöD.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Herausgeber: Dr. Müller-Glöge; Prof. Dr. Preis; Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt

An diesem jährlich im Beck-Verlag erscheinenden Werk, das sich als Standardkommentar zum deutschen Arbeitsrecht etabliert hat, wirken 16 Autoren (Professoren und Richter am Bundesarbeitsgericht) mit. Frau Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Art. 141 EG-Vertrag, Arbeitnehmerentendegesetz, Berufsbildungsgesetz, Internationales Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz. Für die Neubearbeitung (10. Auflage) sind in der Kommentierung von Frau Schlachter vor allem die zu erwartenden Änderungen des Arbeitnehmerentenderechts von Bedeutung sowie das Inkrafttreten der Rom-I-Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Herausgeber: Richardi/ Wlotzke

Das Werk soll das deutsche Arbeitsrecht in systematischer Darstellung zu erschließen und damit die zahlreiche Kommentarliteratur in sinnvoller Weise ergänzen. Für die ausstehende 3. Auflage hat der Beck-Verlag eine Reduktion des Umfangs von bislang drei auf zwei Bände vorgesehen und zahlreiche neue Autoren in das Team aufgenommen. Frau Schlachter übernimmt die Bearbeitung des Gesetzes zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Behandelt werden von der Rechtsnatur des Anspruches und der Anspruchsvoraussetzungen über Anspruchshöhe und Bezugsdauer der Leistungen, die Geltendmachung des Anspruchs sowie Regress und Ausgleichsforderungen in geschlossener, systematischer Darstellung.

Europarechtliches Handbuch für die deutsche Rechtspraxis.

Herausgeber: Prof. Dr. Reiner Schulze; Prof. Dr. Manfred Zuleeg

Das im Jahre 2006 in erster Auflage erschienene Handbuch verfolgt das Ziel, der Rechtspraxis eine geschlossene Darstellung der Einflüsse und Wirkungsmechanismen des Gemeinschaftsrechts im nationalen Recht zu vermitteln. Dafür werden 48 Wissenschaftlern systematische Darstellungen erarbeitet, die wichtigsten Rechtsquellen und Entscheidungen zusammengetragen und in übersichtlicher Form deren Bedeutung für die nationale Rechtsentwicklung herausgearbeitet. Neben einem allgemeinen Teil zu den Grundlagen des Gemeinschaftsrechts werden als Besonderer Teil alle davon beeinflussten Bereiche des Zivilrechts, öffentlichen Rechts und Strafrechts behandelt. Frau Schlachter hat die Darstellung des Europäischen Arbeitsrechts und seiner Wirkungen im nationalen Recht übernommen (Kap. 39).

Die an sich bereits für 2008 geplante Neuauflage musste wegen des Scheiterns der Lissabonner Verträge verschoben werden. Die Entwicklung der Grundlagen der Europäischen Union wird in einer Überarbeitung im Jahre 2009 in allen Teilgebieten behandelt werden müssen.

Entwicklungen im Europäischen Individualarbeitsrecht

Europarechtliches Symposium am Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht veranstaltet in regelmäßigem Turnus ein Europarechtliches Symposium, in dem die aktuellen Fragen zu Auslegung und Entwicklung des Gemeinschaftsrechts von Bundesrichtern, Richtern des Gerichtshofs und Wissenschaftlern diskutiert werden.

Frau Schlachter wird im Mai 2009 in diesem Kreise die Entwicklungen im Individualarbeitsrecht behandeln. Entscheidend wird die neu gefasste Richtlinie zur Arbeitszeit sein, deren Umsetzung alle Mitgliedstaaten vor erhebliche Anpassungsprobleme stellen wird. Das Verhältnis von gesetzlichen Grundregeln und tariflicher Abweichungsbefugnis, die Zulässigkeit einzelvertraglicher Abweichung von gesetzlichen Vorschriften und die Grenzen zulässiger Überstundenausgleichs und die vorgesehenen Ausgleichszeiträume sind von erheblicher Bedeutung für betriebliche Regelungen. Diskussionsbedarf gibt es aber auch im Urlaubsrecht, in dem sich ein Konflikt zwischen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Gerichtshofs abzeichnet.

The prohibition of age discrimination in labour relations

International Academy of Comparative Law

Die Academy wird im July 2010 ihren 18. Weltkongress in Washington abhalten, auf den die Arbeitsrechtliche Abteilung das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht diskutieren wird. Frau Schlachter wird als Generalberichterstatteerin dieses Thema vorbereiten und ausarbeiten. Dazu ist zunächst einmal ein Fragebogen zu entwerfen, der an die verschiedenen Sektionen in den Mitgliedstaaten versandt wird. Die eingehenden Antworten müssen ausgewertet, systematisch und in einer Gesamtdarstellung aufbereitet werden. Schließlich werden Empfehlungen und Vorschläge formuliert, die auf der Tagung in der Fachgruppe präsentiert und diskutiert werden; die Ergebnisse sowie der Generalbericht werden zur Veröffentlichung vorbereitet.

FORSCHUNGSPROJEKTE MIT AUSLÄNDISCHEN UNIVERSITÄTEN

„Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a nordic and comparative perspective“

Dieses vom nordischen Forschungsrat geförderte Projekt läuft unter der Federführung von Prof. Stein Evju, Universität Oslo, von Januar 2008 bis voraussichtlich Ende 2011. Weiter beteiligt sind Kollegen aus Schweden (Jonas Malmberg), Finnland (Niklas Brunn), Dänemark (Karsten Sørensen), Großbritannien (Brian Bercusson, Tonia Nowitz), Deutschland (Monika Schlachter), Polen (Andrzej Swiatkowski) und den Niederlanden (Jelle Visser) sowie das norwegische Fafo-Institute for Labour and Social Research.

Das Projekt verfolgt einen interdisziplinären Ansatz: Juristen und Sozialwissenschaftler untersuchen gemeinsam die fortschreitende Integration des gemeinsamen Marktes in der EU/EEA. Die Wirkungsbedingungen nationaler Gesetzgebung und Arbeitsmarktpolitik werden durch die EG empfindlich verringert, teilweise ohne dass der Gemeinschaft ersatzweise Kompetenzen zur Regulierung zuwachsen. Besonders deutlich wird das an der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen und der Arbeitnehmerentsendung. Da damit einhergehende Probleme von Wettbewerbsdruck, Mindestarbeitsbedingungen, sozialer Standards, tariflicher Regelung im Verhältnis zum staatlichen Gesetz, Arbeitskampffreiheit und Koalitionsrechte der Beschäftigten sowie Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit der Unternehmen treffen zentrale Entwicklungen des Gemeinschaftsrechts. Während sich die juristischen Experten um die Regelungsfragen auf allen Ebenen kümmern, beschäftigt sich die sozialwissenschaftliche Abteilung mit der „governance“-Perspektive: wie verlaufen Macht- und Einflusstrukturen zwischen nationaler und supranationaler Ebene, welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner auf Zustandekommen und Inhalt gemeinschaftsrechtlicher Normen Einfluss zu nehmen. Schließlich soll die Bedeutung der Rechtsvereinheitlichungsbestrebungen der Gemeinschaft für die verschiedenen „Rechtsmodelle“ innerhalb der Gemeinschaft herausgearbeitet werden, insbesondere für das sog. nordische Modell mit seiner starken Betonung der Tarifautonomie.

Frau Schlachter hat im laufenden Projekt eine Untersuchung zur Bedeutung der Dienstleistungsrichtlinie für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten verfasst. Insbesondere die Auswirkungen der darin niedergelegten Betonung der Dienstleistungsfreiheit auf die Rechtsprechung des EuGH und seine Tendenz zur Betonung des besonderen Gewichts der Grundfreiheiten gegenüber den Koalitionsrechten der Beschäftigten war Gegenstand der Diskussion. Dieser Komplex wird durch die Zusammenarbeit mit der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe Fafo weiter ausgebaut und vertieft und im Sommer 2009 auf einem Symposium zur Diskussion gestellt.

Anschließend wird die Aufbereitung der Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für ihr jeweiliges Rechtssystem erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dient.

DAAD-Projekt

Universität Pécs, Ungarn und IAAEG

Die Entsendeproblematik ist eines der meist diskutierten arbeitsrechtlichen Themen seit der Europäischen Gerichtshof mit den Entscheidungen vom Dezember 2007 (Viking Line, Laval) das Verhältnis von den Grundfreiheiten des EG-Vertrages zum Sozialschutz in den Mitgliedstaaten, insbesondere durch Einsatz von Tarifverträgen und Arbeitskämpfen, auf eine völlig neue Grundlage gestellt hat. Die Folgeentscheidungen aus dem Jahr 2008.

Dieses Thema ist hochaktuell. In den letzten zwei Jahren hat der Europäische Gerichtshof mehrere grundlegende Entscheidungen über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen veröffentlicht, die in den Mitgliedstaaten viele Diskussionen ausgelöst haben und z. T. mit erheblicher Kritik aufgenommen worden sind. Sie eröffnen neue Wege in der Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts.

Die Projektpartner ergänzen sich in der Forschung dieses Themas sehr gut. Durch die Kooperation wird die Möglichkeit gegeben, die Mobilität der Arbeitnehmer und die damit zusammenhängenden Problemen aus verschiedenen Perspektiven zu erforschen.

Das Ziel des Projektes ist es, gemeinsame Lösungsansätze für die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer auszuarbeiten. Die Ergebnisse des Projektes können nicht nur die Wissenschaft vorantreiben, sondern können als Beitrag sowohl für Unternehmen, als auch für die Debatte auf der Ebene der Europäischen Union genutzt werden.

Elgar-Book

Prof. Dr. Matthew Finkin, Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter u. a.

Introduction

With the globalization of markets and enterprises, multinational corporations face unique challenges in setting the terms and conditions of employment. No one consistent set of policies can span multiple national jurisdictions, yet employees have assignments that involve rotation among various locations and working together in teams with people each operating in different countries. The result is a wide array of dilemmas and tensions that are brought into sharp relief by this coursebook. The assumption of these materials is that a significant cohort of human resource managers are active in companies that function multi-nationally and that more are likely to be engaged in such enterprises. Consequently, lawyers are and will increasingly be called upon to advise these managers about employment policies and practices in that environment. Even as corporations seek if not complete uniformity at least to harmonize their human resource policies, employment law and employment relations remain deeply rooted in the nation state. Thus HR managers and the lawyers who advise them are summoned to develop an understanding of these differences in terms not only of the results these legal systems produce—especially as limits on what management would like to do—but also of the structure of and the assumptions on which these legal systems operate, of the role of law in human resource management. This coursebook has been fashioned to respond to that pressing educational need.

We have chosen five countries for comparative purposes. The United States has been chosen not because we view its law as in any sense a model—though, as will be seen, it does represent something of an outlier of economic neo-liberalism compared to the others—but because U.S.-based companies represent the most significant group in the multi-national corporate universe. We selected four others, that number being manageable without overwhelming the student, for two reasons. First, for their educational value because their legal systems are quite distinct from one another; and, second, because they host large numbers of U.S. and U.S.-affiliated multi-nationals. The figures as of 2006, the last year for which data are available, are set out below:

	Number of U.S.-affiliates	Number Employed By Them
Australia	828	312,200
Brazil	588	452,200
Germany	1,586	649,200
Japan	896	590,600

Source: U.S. Dept. of Commerce, Bureau of Economic Analysis, International Economic Accounts (Nov. 17, 2008).

These materials proceed on a problem-focused basis. We believe that in lieu of purely descriptive accounts, discussion of the law is enlivened by confronting it in application. We have accordingly devised a set of problems that we thought represent the kinds of real world issues HR managers and their lawyers confront. We have vetted them with a sample of mid-career HR managers as well as lawyers in the U.S. and abroad and revised them before submitting them to our panel of legal experts. These responses are accompanied by additional references and suggested readings which, in turn, should stimulate further in depth consideration of how, and why, these systems function as they do. But a caveat is worth mentioning here even as it will emerge with clarity as the problems are worked through: the bare fact that a practice or policy might be lawful speaks not at all to whether it is desirable. *Can* does not imply *ought*. Put differently, the question might be posed of how the law facilitates or hinders the implementation of best practices.

The primary purpose of this coursebook is to educate future professionals on this emerging and important domain at the intersection of national labor and employment laws, on the one hand, and multinational employment practices, on the other. A secondary, but perhaps further reaching purpose is to motivate broader debate and dialogue on these issues. The full array of cases and

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter

examples presented here point to limits in the institutional arrangements that might be expected to provide guidance in this domain. Thus, this book as a whole can be understood as a problem statement for which we don't yet have all the answers.