

Dorothea Alewell (Hrsg.)

Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht

Rainer Hampp Verlag

München, Mering

2013

Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts. Die Bedeutung externer Akteurinnen und Akteure für die effektive Rechtsdurchsetzung

Eva Kocher

1. Law in the Books – Law in Action

Wer Erfahrungen mit der Erwerbsarbeit macht, gewinnt häufig bald eine Erkenntnis: Man kann nicht selbstverständlich davon ausgehen, dass das Arbeitsrecht, das in den Gesetzen steht, auch im Betrieb und auf das eigene Arbeitsverhältnis angewandt wird (zu den Implementationsdefiziten des Arbeitsrechts siehe auch Pfarr et al. 2005). Zwischen dem „Law in the Books“ und dem „Law in Action“ gibt es auch im Arbeitsrecht eine Differenz. Im Folgenden soll dargestellt werden, dass die Effektivität des Arbeitsrechts einerseits zwar davon abhängt, dass Unternehmen im Betrieb geeignete institutionelle Voraussetzungen für die Konfliktlösung schaffen – dass das Recht hierfür aber andererseits Mechanismen der Rechtsmobilisierung für Betriebsräte und externe Akteurinnen und Akteure bereitstellen muss, mit deren Hilfe Fairness in betrieblichen Konfliktbehandlungen erzwingen werden kann.

1.1. Die Unbestimmtheit des (Arbeits-)Rechts und die Bedeutung von Verfahren

Die Differenz zwischen dem „Law in the Books“ und dem „Law in Action“ hat zum Teil etwas mit einer Eigenart des Rechts als solchem zu tun: Abstrakte normative Vorgaben bedürfen der Anwendung auf den Einzelfall. Dieser Vorgang der Rechtsanwendung ist eine Operation, deren Ergebnis nicht vollständig durch die abstrakten Vorgaben determiniert ist. Die Unbestimmtheit des Rechts ist diesem notwendig eingeschrieben. Nun streitet man sich in der Rechtstheorie über die Bedeutung und das Ausmaß dieser Unbestimmtheit (siehe z.B. Frankenberg 2009 sowie die Beiträge von Fischer-Lescano/Teubner/Kronenberg/Bung im selben Band). Darauf soll hier nicht genauer eingegangen werden. Festhalten lässt sich aber immerhin, dass der Streit sich allenfalls um das Ausmaß der richterlichen Entscheidungsspielräume dreht: Relative Einigkeit herrscht über die Annahme, dass die Anwendung des Arbeitsrechts auf konkrete Sachverhalte durch konkrete Akteurinnen und Akteure geschieht und geschehen muss. Das Recht muss im Prozess seiner Nutzung immer konstruiert und rekonstruiert werden.

Für das Arbeitsrecht heißt dies: Tatsächliche Wirksamkeit und Auswirkung auf die betriebliche Praxis gewinnt das Arbeitsrecht entweder dadurch, dass es in einem Unternehmen Verantwortliche gibt (insbesondere eine Personalabteilung), die eine systematische Rechtsanwendung durch organisatorische Vorkehrungen und Strukturen gewährleisten – oder dadurch, dass Beschäftigte und/oder ihre Vertreterinnen und Vertreter in einem konkreten Konflikt den Rechtscode (vgl. Calliess 2009) anrufen und das Recht so „mobilisieren“ (der Begriff der Mobilisierung stammt aus der Rechtssoziologie; siehe dazu vor allem Blankenburg 1980; Blankenburg 1995; siehe

auch Kocher 2009). Die Logik des Rechts verweist so selbst auf die Verbindung zu einem entsprechenden Handlungssystem.

1.2. Arbeitgeber im Blick der Rechtssoziologie und Rechtspolitik

Die notwendigen betrieblichen Voraussetzungen einer effektiven Rechtsanwendung wurden in der Rechtssoziologie der letzten Jahren zunehmend thematisiert; in den USA wurden auch eine Reihe einzelner sozialwissenschaftlicher Fallanalysen durchgeführt.

Den Hintergrund dieser Debatte bilden zum einen die rechtssoziologischen Erkenntnisse über die Mobilisierung und „Verwirklichung“ des Arbeitsrechts. Diese Debatte war lange Zeit rechtsimmanent auf die Frage konzentriert, wie das Recht im Rechtssystem, d.h. insbesondere vor den (Arbeits-)Gerichten durchgesetzt werden kann und durchgesetzt wird (Blankenburg/Schönholz/Rogowski 1979; Rottleuthner 1970; Rottleuthner 1971; Überblick über die Debatte: Kocher 2009). Alle entsprechenden Untersuchungen haben immer wieder bestätigt, dass der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung im Arbeitsrecht hohe Barrieren gegenüber stehen: Sowohl die Tatsache, dass es sich beim Arbeitsverhältnis um eine Dauerbeziehung handelt, die durch die Anrufung eines Gerichts in Frage gestellt zu werden droht, als auch die Tatsache, dass das Machtverhältnis im Arbeitsverhältnis die Initiativlast für die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens einseitig auf die Beschäftigten verlagert, die jenseits des Gerichts einer gewissen Willkürgefahr ausgesetzt sind, machen die Nutzung des Gerichts im laufenden Arbeitsverhältnis sehr unwahrscheinlich (zusammenfassend Höland 2010; konkrete Zahlen bei Grotmann-Höfling 2011 sowie in den Studien zum Kündigungsschutz, zuletzt Höland/Kahl/Zeibig 2007). Rechtsdurchsetzung kann insofern nur effektiv werden, wenn es Implementationsweisen gibt, die in ihrer sozialen Logik weder die Dauerbeziehung in Frage stellen, noch allein auf die Initiative der betroffenen Beschäftigten selbst setzen.

Zum zweiten haben organisations- und politikwissenschaftliche Studien gezeigt (nicht selten systemtheoretisch inspiriert), welche Friktionen und Barrieren entstehen, wenn das Recht in einem Handlungssystem angewandt werden soll, das sich an anderen Logiken als rechtlichen Codes orientiert (vgl. z.B. Mayntz 1997; Lange 2002). Das Recht macht nur einen Ausschnitt aus den Umweltbedingungen aus, an denen sich unternehmerisches Handeln orientiert (Bradtko et al. 2004; siehe dazu auch Matiaske/Schlese/Schramm in diesem Band). Soweit Unternehmen sich aber primär an wirtschaftlichen und organisatorischen Notwendigkeiten orientieren, können diese in Widerspruch zu Anforderungen des Arbeitsrechts treten. Deshalb erscheint es interessant, danach zu fragen, unter welchen Bedingungen sich Arbeitsrecht im Einzelfall auch gegen betriebswirtschaftliche oder arbeitsorganisatorische Logiken durchsetzen kann – mit Hilfe welcher Mechanismen hier als eine strukturelle Kopplung stattfinden kann (zum Begriff vgl. Calliess 2009).

2. Institutionelle Voraussetzungen der betrieblichen Rechtsdurchsetzung

2.1. Institutionelle unternehmerische Routinen für die Implementation des Arbeitsrechts

In Deutschland hat es bisher nur einige wenige Versuche gegeben, empirisch zu untersuchen, wie rechtliche Regelungen in betriebliche Abläufe und Regeln „übersetzt“ werden. Immerhin konnte die WSI-Untersuchung zum Kündigungsschutz („Regulierung des Arbeitsmarktes“, REGAM) feststellen, dass der gesetzliche Kündigungsschutz nur am Rande das Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe tatsächlich zu beeinflussen vermag (Pfarr et al. 2005).

Zwar lassen sich aus Erkenntnissen zum Kündigungsschutz nicht notwendig Folgerungen für andere arbeitsrechtliche Fragen ziehen. Denn sowohl für die Beschäftigten wie für die Unternehmen wirken im Kündigungsschutz besondere Dynamiken. So sind die Barrieren zur gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wesentlich geringer als in anderen arbeitsrechtlichen Konflikten, da weder die Barriere „Dauerbeziehung“ noch „Machtverhältnis“ hinderlich wirken; eine Klage wegen Kündigungsschutz wird allenfalls an Zeit- und Kostenbarrieren oder fehlendem Rechtsbewusstsein (Überzeugungen und Einstellungen zum Recht) scheitern (Höland/Kahl/Zeibig 2007; so auch schon die Vorläuferuntersuchung Falke et al. 1981 und die Studie Falke/Höland 1997). Und auch für die Unternehmen gilt: Der Kündigungsschutz gehört anders als die Arbeitszeitgestaltung oder die Entgeltfortzahlung bei Freistellungen nicht zum Alltagsgeschäft.

Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass auch jenseits des Kündigungsschutzes die unternehmerischen Kenntnisse des Arbeitsrechts durchaus zu wünschen lassen: So bestätigte die REGAM-Untersuchung frühere Erkenntnisse hinsichtlich der Quellen, aus denen Arbeitgeber ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse beziehen: Gerade kleinere, aber auch mittlere Betriebe, lassen sich nicht selten von Unternehmens- und Steuerberaterinnen und -beratern ohne spezifische arbeitsrechtliche Expertise beraten (Pfarr et al. 2005; Schlachter 2003). Auch die Untersuchungen von Schramm und Zachert 2008 fanden ein vergleichbares Ausmaß an Unkenntnis über wichtige arbeitsrechtliche Regelungen (siehe auch Schramm 2007; Matiaske/Schramm/Schlese in diesem Band). Der Grad der Professionalisierung der Personalarbeit ist hier von großer Bedeutung, auch der Einfluss der (medialen) Öffentlichkeit auf Meinungen und Kenntnisse des Arbeitsrechts sollte nicht unterschätzt werden.

In den USA sind in der Rechtssoziologie in den letzten zehn Jahren mittlerweile eine ganze Reihe von empirischen Untersuchungen durchgeführt worden, die nach den Wirkungsbedingungen unternehmerischer „Rechtstreue“ fragen.

Die Erkenntnisse sind dabei durchaus nicht einheitlich – sie stützen zum Teil die Annahme des „rational choice“-Ansatzes, wonach Strafen und Sanktionen in bestimmten Fällen wirksam sein können; häufiger ließen sich neo-institutionalistische Annahmen bestätigen, wonach es vor allem darauf ankommt, dass ein Unternehmen be-

stimmte Praktiken in eine institutionelle Routine überführt und/oder professionalisiert hat (Barnes/Burke 2006). Dies geschieht vor allem dadurch, dass Politiken veröffentlicht, Verantwortliche benannt und Regelwerke aufgestellt werden. In bestimmten Fällen, insbesondere wo es um gesellschaftlich kontroverse Themen geht, in denen Rechtsnormen auch auf die gesellschaftliche Praxis Einfluss zu nehmen suchen (wie insbesondere im Diskriminierungsschutz), scheinen Einzelpersonen, die entsprechende Diskurse ins Unternehmen tragen, eine wichtige Rolle spielen zu können – dies setzt allerdings voraus, dass diese Einzelpersonen auf eine bestimmte Weise ins Alltagsgeschehen der Organisation integriert und nicht selbst marginalisiert sind. Alle diese Reaktionsweisen haben z. B. Barnes/Burke in einer Untersuchung über die Umsetzung der Pflicht zur Gewährleistung von Barrierefreiheit für behinderte Menschen gefunden (Barnes/Burke 2012).

Nach der Untersuchung von Kelly zu der Frage, weshalb so viele Unternehmen den US-amerikanischen „Family and Medical Leave Act“ missachten,⁷ fehlte es ebenfalls z. T. an der nötigen Anpassung und Erneuerung früherer Praktiken und Politiken an die neue Rechtslage. Zu einem anderen Teil spielte das „Rechtsbewusstsein“ von Einzelpersonen eine Rolle; Gender-Stereotypen, die nicht dem gesetzlichen Leitbild einer gleichmäßigen Verantwortung von Männern und Frauen für die Kindererziehung entsprachen, schienen die Praxis stark zu beeinflussen (Kelly 2010).

2.2. „Compliance“-Politiken und Arbeitsrecht

In der betriebswirtschaftlichen Literatur wird die Frage der organisatorischen Bedingungen von Rechtstreue weniger unter dem Gesichtspunkt der Durchsetzung des Arbeitsrechts, als vielmehr als Antwort auf die Frage nach der Einhaltung steuerrechtlicher und anderer öffentlicher Vorgaben, insbesondere zur Verhinderung strafbarer Korruption diskutiert. Rechtstreue oder Rechtskonformität zum Ziel einer Prävention strafrechtlicher Rechtsverstöße, also zur Betrugs- und Korruptionsbekämpfung, wird mittlerweile auch in Deutschland mit dem englischen Begriff „Compliance“ thematisiert.

Während die organisations- und rechtssoziologischen Analysen ein durchaus vielschichtiges Bild zeigen, dominieren in dieser eher normativen Debatte mittlerweile Vorschläge, die auf neo-institutionalistische Erklärungsansätze zu antworten scheinen: Compliance-Politiken schlagen bestimmte Managementsysteme vor, mit deren Hilfe Politiken etabliert und Verantwortliche benannt werden, um die Rechtskonformität organisatorisch in den unternehmerischen Ablauf zu integrieren (zur Übertragung von Compliance-Konzepten auf das Arbeitsrecht auch Estlund 2005; Mengel 2009). In den USA sind diese rein organisatorischen Maßgaben bei schweren börsenrechtlichen Verstößen zum Teil schon ergänzt worden durch die Einbeziehung externer „independent monitors“. So verpflichtete sich die Daimler AG im Jahr 2010 in

⁷ Das Gesetz verpflichtet alle Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten, bis zu 12 Wochen unbezahlte Freistellung für eigene Krankheit oder Pflege kranker Familienmitglieder zu gewährleisten.

einem Vergleich im Rahmen einer strafrechtlichen Anklage wegen Bestechungen dazu, auf eigene Kosten einen unabhängigen Beobachter für den Zeitraum von drei Jahren zuzulassen.

2.3. Prozedurales Recht: Gesetzliche Verpflichtungen zu betrieblichen Verhandlungen über Individualansprüche

Die deutsche Gesetzgebung spricht mittlerweile die Arbeitgeber auch im Individualarbeitsrecht bewusster als Akteure der arbeitsrechtlichen Rechtsumsetzung an, als dies noch vor langer Zeit der Fall war. Dem grundsätzlich beschränken sich zivilrechtliche Gesetze darauf, Rechte für diejenigen festzuschreiben, deren Interessen geschützt werden (im Individualarbeitsrecht sind dies die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; das Arbeitsrecht gehört insofern überwiegend zum Zivilrecht).

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es bei mangelnder Umsetzung vor allem darauf ankomme, dass die Betroffenen ihr Recht (notfalls gerichtlich) erzwingen können. Hingegen interessiert sich das Zivil- und Arbeitsrecht in aller Regel nicht dafür, wie der Rechtsadressat (hier: der Arbeitgeber) die Umsetzung im Einzelnen organisiert; es kommt nur darauf an, dass es geschieht. Der herkömmlichen Regelung (z. B. für das Recht auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Einhaltung von Höchstarbeitszeiten) geht es also um den *Erfolg*/den Arbeitnehmerschutz, nicht um die Art und Weise/das *Verfahren*, wie dieser Erfolg erreicht wird.

Die Rechtswissenschaft hat deshalb mit neueren Normen, die Pflichtenprogramme für die Arbeitgeber halten, wenig anfangen können. § 81 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigten über alle möglichen Angelegenheiten, die diese betreffen oder in der Zukunft betreffen können, zu unterrichten und diese mit ihnen zu erörtern. Das Arbeitsschutzrecht ist seit der durch das Europarecht erzwungenen großen Reform durchgehend prozedural gestaltet; zentrale Norm ist § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln [hat], welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“ (Gefährdungsbeurteilung).

In Kollektivvereinbarungen, insbesondere Tarifverträgen, gibt es weitere Vorbilder für Verfahrensregeln wie regelmäßige Mitarbeitergespräche (z. B. im Bereich der Weiterbildung) (Seifert/Busse 2009; vgl. auch Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004).

„Reflexive“ und „prozedurale“ Normen (zu den Begriffen Kocher 2009) finden sich nicht zuletzt im Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrecht. Nach § 12 BGlG „[hat die Dienststelle [...] Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“ Inwiefern einer solchen Pflicht überhaupt auch ein erzwingbares Recht von einzelnen Beschäftigten entspricht, ist umstritten (Paschke 2012); der Schwerpunkt liegt hier jedenfalls zunächst auf der Pflicht.

Ähnliche Streitigkeiten gibt es um die Pflicht des Arbeitgebers, nach einer Arbeitsunfähigkeit von insgesamt sechs Wochen in einem Jahr ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchzuführen (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Auch diese Norm verpflichtet den Arbeitgeber lediglich dazu, „mit der zuständigen Interessenvertretung und „mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten [zu klären], wie die Arbeitsumfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“ (Nassibi 2012); verlangt wird ein „verlaufs- und ergebnisoffener, kommunikativer Suchprozess“ (BAG 10.12.2009, NZA 2010, 398; Kothe 2010; Nebe 2008). Diese Norm stellt eine ausformulirtere Parallele zu § 8 Abs. 3 TzBfG dar, wonach der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin mit Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin „die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern [hat], zu einer Vereinbarung zu gelangen“.

Eine noch allgemeinere Regelung aus dem deutschen Recht ist § 12 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), der ein Pflichtenprogramm für Arbeitgeber zur Prävention von Diskriminierung enthält (siehe z. B. Schneider/Sittard 2007; zur Reichweite auch Wenckebach/Kocher 2013). Danach „[i]st d[er] Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen [...] zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“ Etwas konkreter und näher an den bereits erwähnten Verfahrensvorschriften liegt § 13 AGG, der nicht nur ein Beschwerderecht regelt, sondern zum Verfahren vorschreibt (Abs. 1 Satz 2): „Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“

2.4. Empirische Erkenntnisse zur Umsetzung prozeduraler Regelungen

Im Vergleich mit den Implementationsdefiziten bei Schutzrechten fällt auf, dass die Umsetzungschance solcher organisatorischer und/oder Verfahrensvorschriften vergleichsweise hoch zu sein scheint. So kamen die meisten von Raasch und Rastetter untersuchten Unternehmen ihren Pflichten wie Schulungen und Information über das Gesetz nach, wenn auch nicht vollständig. Auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Beschwerden wurden in ca. 75% aller Unternehmen dieser Studie benannt, in kleineren Unternehmen häufig bei der Personalabteilung oder sogar direkt bei der Geschäftsleitung angesiedelt. Der überwiegende Teil (80%) hatte die Einstellungspraxis bei der Ausschreibung von neu zu besetzenden Stellen geändert (Raasch/Rastetter, in diesem Buch; siehe auch Raasch/Rastetter 2009). In Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es ebenfalls zumindest Indizien dafür, dass dies in der betrieblichen Praxis ankommt. Zwischen 40 und 50% der Betriebe scheinen ein solches Verfahren eingeführt zu haben (Niehaus et al. 2008; siehe dort auch zur Verbreitung von Gesprächen über Weiterbildungsbedarfe).

Es ist sicher kein Zufall, wenn als Instrumente zur Verwirklichung mancher dieser Verfahrenspflichten dieselben Instrumente diskutiert werden, die aus der Compliance-Debatte bekannt sind; so wird als Umsetzung für § 12 Abs. 1 AGG z.T. die Möglichkeit von „Ethik-Richtlinien“ benannt (Schneider/Sittard 2007). Allerdings wird z.

T. darauf hingewiesen, dass große Unternehmen eher über die personellen und organisatorischen Ressourcen verfügen, um solche Verfahren zu unterstützen (so z.B. für das BEM Niehaus/Vater 2010). Möglicherweise findet in solchen Fällen auch lediglich ein „reframing“ statt (zum Begriff im Zusammenhang mit CSR-Politiken siehe Kocher 2008) – möglicherweise nehmen diejenigen Unternehmen, die ohnehin entsprechende Verfahren praktizieren, lediglich kleinere Veränderungen vor, ohne dass die gesetzliche Regelung Einfluss auf Unternehmen und Arbeitgeber nehmen könnte (so auch die Vermutung von Raasch/Rastetter, in diesem Band, für die Umsetzung des AGG).

Allerdings arbeiten wohl einige große deutsche Unternehmen mittlerweile an der Entwicklung von Konfliktlösungsmanagement-Systemen (siehe z.B. Briem 2011) – auch nach Vorbildern aus dem US-amerikanischen Recht, wo es mit open-door-policies, Mediation, Ombudsleuten oder „peer-review“ Anhörungen die unterschiedlichsten Typen solcher betrieblicher Konfliktlösungsverfahren gibt (Mahony/Klaas 2008; Estlund 2006; Stone 2004, 212 ff.).

Es fehlt jedoch an Erkenntnissen darüber, wie die gesetzlichen Verfahrensvorschriften wirken – genauso wie es an Erkenntnissen darüber fehlt, wie effektiv Compliance-Verfahren in der Verwirklichung des Arbeitsrechts sind oder sein können. Generell besteht bei Lösungen, die auf formale institutionelle Vorkehrungen setzen, die Gefahr des „Window-Dressing“, oder anders ausgedrückt: Die Unternehmen setzen hier vielleicht nur auf hoch sichtbares, letztlich aber symbolisches Verhalten (Barnes/Burke 2006).

3. Effektive Rechtsdurchsetzung: Welche Akteure?

Es bleibt also die Frage nach der Effektivität solcher (organisatorischen und Verfahrens-)Vorschriften, die sich unmittelbar an Arbeitgeber richten. Im folgenden werden einige Ansätze und Ideen vorgestellt, mit denen Versuche einer Einflussnahme auf die institutionellen Strukturen der betrieblichen Arbeitsrechtsdurchsetzung unternommen werden:

3.1. Rechtsansprüche und Klagemöglichkeiten

Die Rechtswissenschaft konzentriert sich in der Debatte in aller Regel auf die Frage, inwieweit einer Pflicht rechtsdogmatisch doch irgendwelche Rechte und Ansprüche der Beschäftigten entnommen werden können – mit der Folge, dass die Beschäftigten diese erzwingen könnten. Allerdings verspricht Erzwingbarkeit (und damit Klagbarkeit) einer Pflicht nicht notwendig Effektivität; denn hier wirken die bekannten Barrieren zum Rechtsschutz. Hinsichtlich der Effektivität von Verfahrensrechten ist ein schränkend zu berücksichtigendes, dass die Beschäftigten in der Regel ein materielles Interesse an einer bestimmten Regelung (z. B. einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz oder einer reduzierten Arbeitszeit) haben, und die Durchsetzbarkeit des Verfahrens als solchem nicht unmittelbar ihr Rechtsschutzinteresse abdeckt.

In Hinblick auf den Rechtsschutz der Beschäftigten ist es wohl von größerer Bedeutung, dass viele dieser Verfahrensvorschriften in einem engen Zusammenhang mit echten Rechtsansprüchen stehen: § 12 AGG soll das Recht auf Gleichbehandlung (§§ 7, 3 AGG) effektivieren; das BEM dient der Vorbereitung der Ansprüche auf behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen (§ 81 Abs. 4 SGB IX) (zu diesem Verhältnis ausführlich Nassibi 2012); der Verhandlungsanspruch im TzBfG soll die Durchsetzung des Anspruchs auf Reduzierung der Arbeitszeit in § 8 TzBfG verbessern. Der Hinweis auf das Arbeitsgericht, vor dem im Streitfall der Rechtsanspruch eingeklagt würde, könnte zur Effektivität der prozeduralen Rechte beitragen – wäre nicht die Rechtsdurchsetzungsbarriere vor den Arbeitsgerichten so hoch wie oben dargestellt.

Von einer gewissen Effektivität scheinen indirekte Mechanismen zur Durchsetzung der Arbeitgeberpflichten (oder „Obliegenheiten“) zu sein. Insbesondere das BEM ist dadurch in die Aufmerksamkeit der Unternehmen (bzw. der diese beratenden Anwaltsbüros) gerückt, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein Versäumnis des Betrieblichen Eingliederungsmanagements dazu führt, dass eine nachfolgende Kündigung wegen Verstoßes gegen das Ultima-Ratio-Prinzip unwirksam sein kann. Denn wenn der Arbeitgeber den ergebnisoffenen kommunikativen Suchprozess nicht durchgeführt hat, hat er nicht alles Erforderliche getan, um die Kündigung zu verhindern. Ähnliche Rechtsfolgen hat das BAG leider zur Durchsetzung des § 8 Abs. 3 TzBfG nicht gefunden; die Rechtswissenschaft und –praxis hat sich hier bei der Konkretisierung geeigneter Sanktionen oder anderer Rechtsfolgen der Verletzung von Verhandlungsrechten relativ hilflos gezeigt (genauer Kocher 2010c).

Indirekte Wirkungen funktionieren jedoch ohnehin nur dort, wo eine kompetente Personalabteilung oder arbeitsrechtliche Beratung diese Folgen im Kündigungsschutz erkennt und vorbeugende Maßnahmen trifft – also überwiegend in solchen Unternehmen, die bereits organisatorische Vorkehrungen zumindest in rudimentärer Form kennen. In anderen Unternehmen hat sich gezeigt, dass nicht einmal konkrete Erfahrungen mit arbeitsgerichtlichen Verfahren notwendig oder gar nachhaltig größere Rechtstreue, bessere Kenntnisse oder höhere Befolgungsbereitschaft nach sich ziehen (Barnes/Burke 2006).

Auch Barnes/Burke, die Unternehmen in Hinblick auf die Gewährleistung von Barrierefreiheit⁸ verglichen haben, konnten feststellen, dass selbst nach einer Verbandsklage und einem gerichtlichen Vergleichsvertrag mit konkreten organisatorischen Vorgaben die grundsätzlichen Vorbehalte gegenüber den gesetzlichen Vorgaben wirksam erhalten blieben. „Mobilization was no magic bullet“; die Drohung mit Strafe funktionierte jedenfalls bei kleineren Organisationen bis zu einem gewissen Grad. Sie konnte z. B. nicht gewährleisten, dass die Funktionsfähigkeit der zwangsweise geschaffenen Strukturen der Barrierefreiheit nachhaltig sichergestellt worden wäre. Eine Institutionalisierung und Routinisierung von Praktiken im Alltagsgeschäft konn-

⁸ Hier handelt es sich zwar nicht primär um ein arbeitsrechtliches Konzept; ihm liegen aber ähnliche Interessenkonstellationen zugrunde wie dem Antidiskriminierungsrecht.

te durch solche gerichtlichen Durchsetzungsverfahren nicht erreicht werden (Barnes/Burke 2012); die geringe Wahrscheinlichkeit einer Mobilisierung auch im Anschluss an das Gerichtsverfahren könnte einen wichtigen Faktor dargestellt haben).

3.2. Betriebliche Konfliktlösung und Interessendurchsetzung

Für die Rechtsdurchsetzung im Alltagsgeschäft ist nicht zuletzt die betriebliche Interessenvertretung von Bedeutung. Die Rolle von betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten (Betriebsräte, Gewerkschaften) bei der individuellen Rechtsdurchsetzung kann wohl kaum überschätzt werden: Immer wieder wurde festgestellt, dass die Gewährleistung rechtskonformer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit der Existenz von Betriebsräten und der Geltung von Tarifverträgen positiv korreliert.

Ein Beispiel hierfür: In der WSI-Betriebsräte-Befragung 2011 haben wir Betriebe dahingehend verglichen, wie mit gesundheitlich eingeschränkten Personen umgegangen wurde (zu einzelnen Ergebnissen siehe Kocher et al. 2013, 3. Kap.D.III.5.). Das mit 49 Prozent am häufigsten genannte Vorkommnis war die anpassende Veränderung der Arbeitsbedingungen für gesundheitlich eingeschränkte Personen. Arbeitsplatzwechsel und Arbeitszeitreduzierung wurden mit jeweils 45 Prozent der Betriebe fast ebenso häufig genannt. Immerhin in 28 Prozent der Betriebe haben Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, und in 15 Prozent kam es zu arbeitgeberseitigen Kündigungen. In 16 Prozent erlebten Betriebsratsmitglieder ein Scheitern von Wiedereingliederung.⁹

Geht man entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 81 Abs. 4 SGB IX) davon aus, dass eine individualisierte Anpassung der betrieblichen Situation an die gesundheitliche Veränderung dann erfolgreich war, wenn es zu anpassenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen, zu Wechseln auf belastungsärmere Arbeitsplätze und/oder zu Arbeitszeitreduktionen gekommen ist,¹⁰ ließ sich feststellen, dass die Prozentzahl der Betriebe, in denen im Fall von gesundheitlichen Einschränkungen ausschließlich solcherart erfolgreiche Anpassungen vorgenommen wurden, etwas höher ist in denjenigen Betrieben, die entweder ein BEM-Verfahren eingeführt haben oder in denen es eine Betriebs- oder Integrationsvereinbarung gibt, die den Umgang mit Krankheit oder Behinderung regeln.

Die Beziehungen zwischen individueller Rechtsdurchsetzung und betriebsrätlichem Engagement sind allerdings überwiegend tatsächlicher, nicht rechtlicher Art. Dem betriebsrätlichen Engagement für den Individualrechtsschutz stehen im deutschen Arbeitsrecht Hindernisse entgegen. Den Betriebsräten fehlt es an rechtlichen Kompetenzen bei der Durchsetzung von Individualansprüchen. Voraussetzung für betriebsrätliche Mitbestimmung ist das Vorliegen eines kollektiven Sachverhalts – und die Mitbestimmung ist in aller Regel ausgeschlossen, wenn die Angelegenheit (z.

⁹ Über die Anzahl an betroffenen Beschäftigten lassen sich keine Aussagen machen.

¹⁰ Denn diese Rechtsfolgen regeln § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 und Abs. 5 S. 3 SGB IX.

B. durch einen gesetzlichen Individualanspruch) bereits geregelt ist.¹¹ Zwar kann der Betriebsrat Beschwerden entgegen nehmen (§ 85 BetrVG). Eigene Rechte gegenüber dem Arbeitgeber hat er aber nur, „soweit Gegenstand der Beschwerde [nicht] ein Rechtsanspruch ist“ (Abs. 2 Satz 3).

Es hat in der Vergangenheit mehrfach Vorschläge gegeben, diese Einschränkung zu streichen und damit die Möglichkeit zu eröffnen, um in den Betrieben selbst Konfliktlösungsverfahren unter Beteiligung der Betriebsräte zu institutionalisieren; Grotmann-Höfling 1997 schlägt eine Betriebliche Einigungsstelle (BEST) anstelle des arbeitsgerichtlichen Güterverfahrens vor (vgl auch schon (Grunsky 1978). Nach geltendem Recht stoßen solche Verfahren jedoch nicht nur an die erwähnte Grenze der Mitwirkung bei Beschwerden (§ 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG), sondern widersprechen auch § 101 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz), wonach vorgerichtliche Güte- oder Schlichtungsstellen nur dann zulässig sind, wenn sie keine Entscheidungsbefugnis haben.

Dies hat einerseits etwas damit zu tun, dass die gerichtliche Schlichtung im sogenannten „Güterverfahren“ für die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit von großer und geradezu identitätsstiftender Bedeutung ist. So dient der erste Termin in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren ausschließlich der Schlichtung durch den Vorsitzenden Richter oder die Vorsitzende Richterin – eine Regelung, die durchaus widersprüchliche Effekte zeitigt und aufgrund der Entscheidungsbefugnis der Schlichtungsperson auch nichts mit Mediation zu tun hat (zur Debatte z.B. Busemann 2009).

Aber auch jenseits dieser rechtskulturellen Fragen gibt es gute Sachgründe für die gesetzliche Zurückhaltung gegenüber der außergerichtlichen (und damit auch der betrieblichen) Konfliktlösung in Individualkonflikten. Alternative betriebliche Konfliktlösungsverfahren bringen nicht nur Gerechtigkeitschancen (Mahony/Klaas 2008; Estlund 2005), sondern auch Gefahren mit sich, die nicht gering geschätzt werden sollten; insbesondere können Beschäftigte in diesen Verfahren dazu gedrängt werden, auf ihre Rechte zu verzichten (Estlund 2006) oder diese einem kollektiven Interessenabwägungsprozess zum Opfer zu bringen (jedoch werden im gerichtlichen Güterverfahren ebenfalls häufig Rechte gegen Geld eingetauscht, dort durch die Autorität der Richterin befördert). Ein betriebliches Verfahren hätte gegenüber dem gerichtlichen Güterverfahren zwar den Nachteil, dass die betrieblichen Druck- und Machtverhältnisse im Verfahren präsent wären – auf der anderen Seite bilden allerdings gerade diese Machtverhältnisse eine Barriere für das arbeitsgerichtliche Verfahren; sie wirken also auch im gerichtlichen Verfahren, nur auf andere Weise als in der betrieblichen Durchsetzung.

Ergänzend bleibt zu bemerken, dass indirekt bereits dennoch eine Beteiligung der Betriebsräte an der individuellen Rechtsdurchsetzung besteht: Viele der innerbetrieblichen Rechte auf Gleichbehandlung, Anpassung oder angemessene Vorkerungen stehen unter dem Vorbehalt der betrieblichen Interessen – und diese werden

nicht selten durch die Betriebsräte mit definiert (hierzu ausführlich Kocher et al. 2013, 7. Kap. A.). Darüber hinaus haben die Betriebsräte mitzubestimmen, soweit die Unternehmen selbst Beschwerdemechanismen einrichten (vgl. BAG 21.7.2009, BAGE 131, 225).

Es lohnt sich also, hier weiter nachzudenken. Ohnehin unterliegen die Aufgaben der Betriebsräte einem Wandel: Wo keine formalen und abstrakten Weisungen vorliegen, gibt es weniger Möglichkeiten unmittelbar einzugreifen (Möhring-Hesse 2007) – während gleichzeitig auf der anderen Seite individualisierte Konflikte nach einer geeigneten kollektiven Behandlung verlangen (zu den praktischen Fragen siehe z.B. Tietel/Kunkel 2011).

3.3. Arbeitsrecht und Sozialstandards auf Finanzmärkten sowie Verbraucher- märkten

Zuletzt sei ein Blick auf die Möglichkeiten gerichtet, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen „von außen“ zu thematisieren und durchzusetzen. Dieser Ansatz beschäftigt sich mit der möglichen Rolle von ethisch bewussten Güter- und Dienstleistungsmärkten; hier könnten externe Akteurinnen und Akteure wie Verbraucher oder Wettbewerberinnen für die Wirksamkeit des Arbeitsrechts eintreten. Auch aus einer Mobilisierung von Geschäftspartnern könnten sich Chancen ergeben, insbesondere in einer Zulieferkette, wo wechselseitige Abhängigkeiten unter den Unternehmen zur Rechtsdurchsetzung eingesetzt werden (können) (Estlund 2005: 367). Die Etablierung von „Sozialstandards“ bei der öffentlichen Vergabe ist letztlich nichts anderes als eine Variation dieser Überlegung, in der staatliche Auftraggeber gleichzeitig als Kundinnen und als Repräsentantinnen gesellschaftlicher Interessen agieren. Im Bereich der Leiharbeit hat es auch bereits tarifliche Vereinbarungen gegeben, die Unternehmen dazu verpflichtet haben, Einfluss auf die Gestaltung der Verträge der Leiharbeitsunternehmen zu nehmen (siehe zu den aktuellen Tarifaabschlüssen in der Metallindustrie Krause 2012).

Der mögliche Entzug tatsächlicher gesellschaftlicher Akzeptanz wird zunehmend auch von Unternehmen als Risiko erkannt. Seitens der deutschen und europäischen Politik werden Politiken zur „Corporate Social Responsibility“ (CSR) zunehmend unterstützt und gefördert (zuletzt EU-Kommission KOM(2011) 681 endg.). Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die deutsche Bundesregierung im Jahre 2010 einen „Aktionsplan CSR“ entwickelt.¹² Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind in diesem Zusammenhang des Menschenrechtsschutzes zunehmend zum Thema geworden. Schon seit längerem bezieht die Frage nach der unternehmerischen Verantwortung für die Menschenrechte auch Arbeitsrechte ein (zur Problematik Kocher 2012).

Allerdings: die marktabhängigen Mechanismen der CSR wirken in den Unternehmen abhängig vom jeweiligen Marktbezug ganz unterschiedlich. Ein Unternehmen mit

¹¹ § 87 Eingangssatz BetrVG.

¹² Siehe http://www.bmas.de/porta/48966/property=pdf/a398_csr_aktionsplan.pdf (10.2.2012).

Verbrauchermarken mag auf Druck aus den Verbrauchermärkten reagieren, ein Unternehmen, das von öffentlichen Aufträgen abhängt, auf entsprechende Vergabekriterien (für eine Typisierung insofern siehe Kocher 2008). Unternehmen ohne solche Abhängigkeiten dürften hingegen auf diese Weise weniger ansprechbar sein.

Zudem teilen CSR-Konzepte das Problem aller freiwilligen Selbstverpflichtungen, mit denen versucht wird, soziale Standards über Mechanismen des Wettbewerbs durchzusetzen¹³: Diese Politiken können suggerieren, der Respekt vor dem Recht sei etwas „freiwilliges“, über das Unternehmen eigene Definitions- und Dispositionsbefugnis hätten (zu den Gefahren Kocher 2010a). Der Respekt vor dem Arbeitsrecht, der mittelbar nach einem solchen organisatorischen Rahmen verlangt, ist jedoch keineswegs Ausdruck besonderer „gesellschaftlicher Verantwortung“ eines Unternehmens.

Freiwillig ist allerdings die Verpflichtung auf einen bestimmten organisatorischen institutionellen Rahmen, die im Einzelfall z.T. übernommen wird (wobei die Managementsysteme, die zur „Gewährleistung“ von CSR-Politiken eingesetzt werden nicht zufällig den Compliance-Systemen entsprechen oder mittlerweile sogar gemeinsam mit diesen betrieben werden).

Für die Wirksamkeit marktbezogener Instrumente bedarf es eines rechtlichen Rahmens. Dazu gehören Mindeststandards und eine genauere Festlegung, unter welchen Voraussetzungen mit „gesellschaftlicher Verantwortung“ erworben werden darf. Dazu gehört aber auch die Möglichkeit der Markt-Öffentlichkeit, sich über die Einhaltung von Standards zu informieren. Gesetzliche Offenlegungspflichten in Bezug auf Arbeits- und Sozialbedingungen erscheinen hierfür unabdingbar (Kocher et al. 2012; zur aktuellen Diskussion auf europäischer Ebene siehe auch Europäische Kommission 2011; Europäisches Parlament (2006/2133(INI), Punkt 5). Transparenz kann dazu beitragen, Kontrolle, politische Skandalisierung und Thematisierung von Missständen zu ermöglichen; nur so können gesellschaftliche Verhaltenserwartungen an die Unternehmen kommuniziert und damit effektiv werden.

3.4. Außer- und überbetriebliche Strukturen für die Personalarbeit

Zuletzt ist auf die Vorbilder für eine Einbeziehung externer Akteure in betriebliche Verhandlungen hinzuweisen. Eine solche „verfahrensrechtliche Innovation“ (Kohle 2010) findet sich zum Beispiel beim „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM), wo die Rehabilitationsträger und Integrationsämter nicht nur finanzielle und andere Hilfe leisten, sondern in den betrieblichen Suchprozess selbst einzubeziehen sind (§ 84 Abs. 2 Satz 3 und 4 sowie Abs. 3 SGB IX). Im Bereich der Weiterbildung hat sich erwiesen, dass die Wahrscheinlichkeit der Rechtsmobilisierung steigt, wenn

¹³ Beispiel: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland von 2004, <http://www.pakt-fuer-ausbildung.de> (10.2.2012). „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ von 2001 (veröffentlicht in Pfarr (2001)).

(tariflich eingerichtete oder öffentlich geförderte) Weiterbildungsagenturen und Beratungsangebote bereit stehen (zur Nutzung solcher Dienstleistungen siehe auch Alewell und Hauß 2008).

Vor diesem Hintergrund war in Deutschland bereits im Zusammenhang mit den Arbeitsmarktreformen 2002 darüber nachgedacht worden, Arbeits- und Beschäftigungsberatung als neue Dienstleistung für die Bundesagentur für Arbeit zu verankern. Im Zusammenhang mit einer möglichen Neuorientierung in Richtung einer Arbeitsversicherung könnte aber neu über eine systematische Einbindung solcher Modelle in betriebliche Prozesse nachgedacht werden (Kocher 2010b; (Bosch 2010; siehe schon Pfarr 2005 („effektiver arbeitsrechtlicher Beratungsservice“)).

4. Ergebnis und Ausblick

In arbeitsrechtlichen Kontexten wird nicht nur im Schatten des Rechts gehandelt, sondern auch im Schatten der Institution Unternehmen („Bargaining in the Shadow of Social Institutions“ (Albiston 2005). Vorstehend wurden Möglichkeiten, Optionen und Ideen aufgezeigt, wie das Recht Einfluss auf unternehmerische organisatorische Strukturen der Konfliktlösung nehmen könnte. Denn: Eine effektive Verwirklichung des Arbeitsrechts setzt voraus, dass der Blick auf institutionelle Strukturen in den Betrieben mit der Orientierung auf Mobilisierungsmöglichkeiten verbunden wird. Die betriebliche Rechtsdurchsetzung stellt dabei jedoch nach wie vor eine Black Box dar: Es mangelt an ausreichenden empirischen Daten darüber, wie sie tatsächlich funktioniert; dies wäre Voraussetzung dafür, um rechtlich konsistente Konzepte zu ihrer Verbesserung entwickeln zu können.

Literaturverzeichnis

- Albiston, C. (2005): Bargaining in the Shadow of Social Institutions: Competing Discourses and Social Change in Workplace Mobilization of Civil Rights. In: *Law & Society Review*, Vol. 11, S. 11–50.
- Alewell, D./Hauff, S. (2008): Outsourcing von Personalfunktionen und die Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmung. In: *WSI-Mitteilungen*, S. 492.
- Barnes, J./Burke, T. (2006): The diffusion of rights: From law on the books to organizational rights practices. In: *Law & Society Review*, Vol. 40, Nr. 3, S. 493–524.
- Barnes, J./Burke, T. (2012): Making Way: Legal Mobilization, Organizational Response and Wheelchair Access. In: *Law & Society Review*, Vol. 46, Nr. 1, S. 167–198.
- Blankenburg, E. (1980): Mobilisierung von Recht. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, Vol. 1, Nr. 1, S. 33–64.
- Blankenburg, E. (1995): Mobilisierung des Rechts: Eine Einführung in die Rechtssoziologie, Berlin; Heidelberg.
- Blankenburg, E./Schönholz, S./Rogowski, R. (Hrsg.) (1979): *Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens*, Darmstadt; Neuwied.
- Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren - ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Bonn.
- Bradtko, M./Fischer, N./Hübner, S./Schramm, F./Zachert, U. (2004): *Personalpolitische Wirkungen von Arbeitsrechtsreformen*. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 3, S. 138–144.
- Briem, J. (2011): Professionelles Konfliktmanagement für innerbetriebliche Konflikte: Einführung eines Konfliktmanagementsystems bei SAP AG. In: *ZKM*, S. 146–149.
- Busemann, A. (2009): Überlegungen zur gerichtssinternen Mediation im arbeitsgerichtlichen Verfahren. In: *AuR*, S. 115–119.
- Callies, G.-P. (2009): Systemtheorie: Luhmann / Teubner, In: *Neue Theorien des Rechts*, S. 5.
- Buckel, R. Christensen und A. Fischer-Lescano (Hrsg.), 2. Auflage, Stuttgart.
- Estlund, C. (2005): Rebuilding the law of the workplace in an era of self-regulation. In: *Columbia Law Review*, Vol. 105, Nr. 2.
- Estlund, C. (2006): *Between Rights and Contract*. In: *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 155, S. 333.
- Europäische Kommission (2011): Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“, KOM(2011) 681 endg.
- Europäische Kommission (2011): „Summary Report of the responses“ zur öffentlichen Konsultation „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“.
- Europäisches Parlament (2006): Entschliessung zur „sozialen Verantwortung von Unternehmen: eine neue Partnerschaft“ (2006/2133(INI)).
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): *Finanzierung Lebenslanges Lernen: Der Weg in die Zukunft*, Berlin.
- Falke, J./Höland, A. (1997): *Die Rechtspraxis der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Vorüberlegungen zu einem neuen Forschungsprojekt*, Bremen.
- Falke, J./Höland, A./Rhode, B./Zimmermann, G. (1981): *Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland*.
- Frankenberg, G. (2009): Partisanen der Rechtskritik: *Critical Legal Studies*. In: *Neue Theorien des Rechts*, S. Buckel, R. Christensen und A. Fischer-Lescano (Hrsg.), 2. Auflage, Stuttgart.
- Grotmann-Höfing, G. (1997): Zur Lage der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2000 - Ein Beitrag zur Verringerung der Neuzugänge. In: *ZRSoz*, Vol. 18, S. 205.
- Grotmann-Höfing, G. (2011): Die Arbeitsgerichtsbarkeit 2010 im Lichte der Statistik. In: *Arbeit und Recht*, Nr. 11, S. 433–437.
- Grunsky, W. (1978): Die Schlichtung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und die Rolle der Gerichte. In: *NJW*, S. 1832–1838.
- Höland, A./Kahl, U./Zeibig, N. (2007): Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis: Eine empirische Praxisuntersuchung aus Sicht des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, Baden-Baden.
- Höland, A. (2010): Der arbeitsgerichtliche Rechtsschutz während des Arbeitsverhältnisses - einige Schwächen, ihre Gründe und ihre Folgen. In: *AuR*, S. 452–458.
- Kelly, E. (2010): Failure to Update: An Institutional Perspective on Noncompliance with the Family & Medical Leave Act, Vol. 44, Nr. 1, S. 33–66.
- Kocher, E. (2008): Corporate Social Responsibility - Instrumente zur Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 4, S. 198–203.
- Kocher, E. (2009): Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten: Das Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis, Düsseldorf.
- Kocher, E. (2010a): Corporate Social Responsibility: Eine gelungene Inszenierung? In: *KJ*, Nr. 4, S. 29.
- Kocher, E. (2010b): Die Anpassung diskriminierender Tarifverträge an das Recht. In: *djbZ*, Nr. 3, S. 128–131.
- Kocher, E. (2010c): Prozedurale Individualisierung im Erwerbsleben - Gestaltungsansprüche als rechtliches Instrument der Integration. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 31 / Nr. 1, S. 109–124.
- Kocher, E. (2012): Solidarität und Menschenrechte - Zwei verschiedene Welten?, In: *Erzählungen vom Konstitutionalismus*. Festschrift für Günter Frankenberg, H. Lindemann, N. Malaviya, A. Hanebeck, F. Hanschmann, Nickel und T. Tohidipur (Hrsg.), Baden-Baden.
- Kocher, E./Klose, A./Kühn, K./Wenckebach, J. (2012): Verantwortung braucht Transparenz: Die rechtliche Verankerung unternehmerischer Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.
- Kocher, E./Groskreutz, H./Nassibi, G./Paschke, C./Schulz, S./Welti, F./Wenckebach, J./Zimmer, B. (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit (erscheint demnächst).
- Kohte, W. (2010): Das betriebliche Eingliederungsmanagement - Ein doppelter Suchprozess. In: *WSI-Mitteilungen*, S. 374–377.
- Krause, R. (2012): Neue tarifvertragliche Regeln für die Leiharbeit in der Metallindustrie. In: *NZA*, Nr. 15, S. 830–836.
- Lange, S. (2002): *Die politische Utopie der Gesellschaftsteuerung*. In: *Theorie der Politik*. Niklas Luhmanns politische Soziologie, K.-U. Hellmann und R. Schmalz-Bruns (Hrsg.), Frankfurt am Main.

- Mahony, D./Klaas, B. (2008): Comparative dispute resolution in the workplace. In: *Journal of Labour Research*, Vol. 29, Nr. 3, S. 251–271.
- Mayntz, R. (1997): Soziale Dynamik und politische Steuerung: theoretische und methodologische Überlegungen., Frankfurt am Main.
- Mengel, A. (2009): Compliance im Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung, Organisation, München.
- Möhring-Hesse, M. (2007): Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit. In: *Kritische Justiz*: 347–357.
- Nassibi, G. (2012): Die Durchsetzung der Ansprüche auf Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 720–725.
- Nebe, K. (2008): (Re-) Integration von Arbeitnehmer: Stufenweise Wiedereingliederung und Betriebliches Eingliederungsmanagement - ein neues Kooperationsverhältnis. In: *Der Betrieb*, Nr. 33, S. 1801–1805.
- Niehaus, M./Vater, G. (2010): Aktueller Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, In: *Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern — Potenziale nutzen: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, B. Badura, H. Schröder und J. Klose (Hrsg.), Berlin.
- Niehaus, M./Marfels, B./Vater, G./Magin, J./Werkstetter, E. (2008): Betriebliches Eingliederungsmanagement: Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX, Bonn.
- Paschke, C. (2012): Zeitsouveränität durch Anpassung der Arbeitszeitlege an die persönlichen Bedürfnisse: Individuelle Zeitanprüche und kollektive Mitbestimmung. In: *Arbeit und Recht*, S. 11–16.
- Pfarr, H./Ullmann, K./Beadtke, M./Schneider, J./Kimmich, M./Bothfeld, S. (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München.
- Pfarr, H. (2005): Arbeits- und Sozialrecht - Eine bürokratische Beschäftigungsbremse? In: *WSI-Mitteilungen*, S. 454.
- Pfarr, H. (Hrsg.) (2001): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft.
- Raasch, S./Rastetter, D. (2009): Die Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis: Projektbericht, Hamburg.
- Rottleuthner, H. (1970): Zur Soziologie richterlichen Handelns I. In: *Kritische Justiz*, S. 283.
- Rottleuthner, H. (1971): Zur Soziologie richterlichen Handelns II. In: *KJ*, S. 60.
- Schlachter, M. (2003): Altersgrenzen angesichts des gemeinschaftsrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung, In: *Altersgrenzen und Alterssicherung im Arbeitsrecht*, Wolfgang Blomeyer zum Gedenken, R. Richardt und H. Reichold (Hrsg.), München.
- Schneider, D./Sittard, U. (2007): Ethikrichtlinien als Präventivmaßnahmen i. S. des § 12 AGG? In: *NZA*, S. 654–657.
- Schramm, F. (2007): Das Arbeitsrecht in der öffentlichen Wahrnehmung - ausgewählte Befragungsergebnisse. In: *RdA (Recht der Arbeit)*, Nr. 5, S. 267–275.
- Schramm, F./Zachert, U. (2008): Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung: Mythen und Realität, Mering.

- Seifert, H./Busse, G. (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie - Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung., Düsseldorf/Dortmund.
- Stone, K. V. (2004): *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge.
- Tietel, E. und Kunkel, R. (Hrsg.) (2011): *Reflexiv-strategische Beratung*, 1. Auflage, Wiesbaden.
- Wenckebach, J./Kocher, E. (2013): § 12 AGG als Grundlage für Ansprüche auf angemessene Vorkehrungen. In: *Soziales Recht (erscheint demnächst)*.