

und Konflikte, die bei der Leihmutterschaft auftreten können. Wie schwierig dies ist, zeigt sich schon deutlich bei der Frage, ob Leihmutterschaft eine Form des Kinderhandels sei. *Duden* verneint dies klar und hat auch starke Argumente. Dennoch hat man nach der Lektüre des Abschnitts mehr Zweifel daran, dass beides ganz deutlich zu trennen sei, als zuvor. Das liegt keinesfalls daran, dass *Duden* schwach argumentiert, sondern daran, dass er die Nähe bewusst und zu Recht schonungslos offenlegt.

Der Verfasser setzt sich zum Schluss der Arbeit in einem vierten Hauptteil damit auseinander, ob höherrangiges Recht eine weitergehende Bejahung der Abstammung des Kindes von den Wunscheltern verlangt, als es das deutsche IPR gegenwärtig ermöglicht. Dies bejaht er klar. Er hält eine Lösung unter dem geltenden Recht für nicht möglich und fordert gesetzgeberisches Handeln. Das ist eine gut nachvollziehbare Einschätzung, denn alles Zurechtbiegen des geltenden Rechts würde zumindest Unsicherheit bringen, möglicherweise auch die Grenzen der Möglichkeiten internationalprivatrechtlicher Handlungsalternativen übertreten.

Schon eingangs wurden die bedachte Argumentationsweise *Dudens* und sein vorsichtiger Umgang mit den geltenden Normen als ein besonderer Wert der Arbeit hervorgehoben. Die Arbeit kann so allerdings letztlich nur auf die Regelungsdefizite aufmerksam machen und *de lege lata* keine Lösungen anbieten. Immerhin zeigt sie *de lege ferenda* einen Lösungsweg auf. Dabei will *Duden* die Einhaltung der Rechte der Leihmutter und das Wohl des Kindes sichern und schlägt deshalb vor, dass das Gesetz bestimmte, wohlüberlegte Vorgaben für eine Anerkennung der Elternstellung der Wunscheltern enthalten solle.

Münster

BETTINA HEIDERHOFF

Deinert, Olaf: Internationales Arbeitsrecht. Deutsches und europäisches Arbeitskollisionsrecht. – Tübingen: Mohr Siebeck 2013. XXIII, 607 S.

1. Die Entwicklung des Internationalen Arbeitsrechts hat eine überraschende Wendung genommen. Ursprünglich standen die Gerichte in arbeitsrechtlichen Fällen der Anwendung ausländischen Rechts so ablehnend gegenüber wie auf kaum einem anderen Gebiet des Privatrechts. Bei Inlandsarbeit stützten sie sich regelmäßig auf den Territorialitätsgrundsatz, um den eigenen Arbeitsrechtsvorschriften zur Geltung zu verhelfen. Ob das zu beurteilende Arbeitsverhältnis möglicherweise engere Bezüge zu einer ausländischen Rechtsordnung aufwies – etwa aufgrund der gemeinsamen Herkunft der Arbeitsvertragsparteien –, spielte dabei keine Rolle. Sofern hingegen die Arbeitsleistung im Ausland erbracht wurde, konstruierten die Gerichte konkludente Rechtswahlabreden oder nahmen auf der Grundlage anderer Faktoren eine engere Verbindung zum Forumstaat an, um das Recht des Arbeitsortes außer Acht zu lassen und zur Anwendung des heimischen Rechts zu gelangen. Selbst dort, wo der Gesetzgeber zweiseitige Arbeitskollisionsnormen eingeführt hatte, setzten sich die Gerichte nicht selten mithilfe des (positiven und negativen) *ordre public*-Vorbehalts über die Verweisung auf ausländische Rechtsordnungen hinweg und räumten den Wertungen der *lex fori* den Vorrang ein.

Die Vorabentscheidungsersuchen zum Europäischen Gerichtshof der letzten Jahre beweisen indessen, dass sich die Haltung der Gerichte in den Mitgliedstaaten der EU inzwischen gewandelt hat. Seitdem der EuGH im Jahr 2004 die Auslegungszuständigkeit über das Europäische Schuldvertragsübereinkommen (EVÜ), der Vorgängerregelung der Rom I-Verordnung, erlangt hat, musste er sich bereits in drei Verfahren mit der Anknüpfungsnorm für Individualarbeitsverträge¹ befassen – so häufig wie mit keiner anderen Kollisionsnorm.² Dies zeigt, dass sich die nationalen Gerichte auch im Arbeitsrecht auf die Bestimmung des anwendbaren Rechts nach Maßgabe zweiseitiger Kollisionsregeln längst eingelassen haben und der Versuchung des „Heimwärtsstrebens“ durchaus zu widerstehen wissen.

Das hier zu besprechende Buch bietet eine umfassende Darstellung der geltenden europäischen und deutschen Kollisionsnormen auf dem Gebiet des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Wie dem Vorwort zu entnehmen ist, stammte die Anregung (ebenso wie einige Materialien) zur Verfassung des Buchs von *Deinerts* emeritiertem Göttinger Kollegen *Franz Gamillscheg*, der mit seinem „Internationalen Arbeitsrecht“ aus dem Jahr 1959 die Entwicklung dieses Rechtsgebiets wie kein Zweiter beeinflusst hat. In der Tat fällt auf, dass *Deinerts* Werk nicht nur im (Haupt-)Titel, sondern auch in der Gliederungsstruktur gleichsam als ein „Remake“ von *Gamillschegs* epochaler Schrift daherkommt. Inhaltlich freilich hat *Deinert* ein neues Original geschaffen: Zu sehr hat sich die dargestellte Materie in den letzten fünf Jahrzehnten vor allem unter dem Einfluss des europäischen Rechts gewandelt, als dass Anknüpfungen an *Gamillschegs* Abhandlung aus den 1950er Jahren in größerem Stil möglich gewesen wären.

2. Nach einem kurzen einführenden Teil (§§ 1 bis 3), in dem der Gegenstand und die Methode der Untersuchung sowie die wichtigsten Rechtsquellen des Internationalen Arbeitsrechts aufgezeigt werden, wendet sich *Deinert* zunächst Fragen des Allgemeinen Teils des Internationalen Privatrechts zu, die auf dem Gebiet des Arbeitsrechts von Bedeutung sind (§§ 4 bis 6). Das Augenmerk gilt hier in erster Linie der Qualifikation, dem (negativen) *ordre public*, dem *renvoi* sowie der Vorfragenanknüpfung. Die knappen, aber dank zahlreicher Anwendungsbeispiele sehr anschaulichen Ausführungen richten sich in erster Linie an den mit dem Kollisionsrecht weniger vertrauten Leser und geben ihm das nötige Rüstzeug an die Hand, um der weiteren Untersuchung folgen zu können.

In dem sich anschließenden 3. Kapitel werden die für das Einzelarbeitsverhältnis relevanten Anknüpfungen ausführlich behandelt. Nach Erörterung des Statuts der Rechts- und Geschäftsfähigkeit (§ 7) und des Formstatuts (§ 8) befasst sich *Deinert* mit der für das Arbeitsstatut maßgebenden Anknüpfungsnorm des Art. 8 Rom I-Verordnung und stellt die einzelnen Anknüpfungskriterien – Rechtswahl, gewöhnlicher Arbeitsort, einstellende Niederlassung und engere

¹ Art. 6 EVÜ, jetzt: Art. 8 Rom I-VO.

² EuGH 15.3.2011 – Rs. C-29/10 (*Koelzsch*), Slg. 2011, I-1595; EuGH 15.12.2011 – Rs. C-384/10 (*Voogsgeerd*), Slg. 2011, I-13275; EuGH 12.9.2013 – Rs. C-64/12 (*Schlecker*), NJW 2014, 1363; darüber hinaus ist beim EuGH derzeit ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG zur Anwendung ausländischer Eingriffsnormen auf Arbeitsverhältnisse im Inland anhängig, siehe BAG 25.2.2015 – 5 AZR 962/13 (A), NZA 2015, 542.

Verbindung – *en détail* dar (§ 9). Breiten Raum nimmt sodann die Auseinandersetzung mit den Eingriffsnormen ein (§ 10), die im arbeitsrechtlichen Kontext traditionell eine wichtige praktische Rolle spielen. Wie der Verfasser gleich zu Beginn des Abschnitts hervorhebt, besteht die zentrale Herausforderung in diesem Zusammenhang darin, die international zwingenden Eingriffsnormen von den bloß intern zwingenden Arbeitsrechtsnormen trennscharf abzugrenzen. Während erstere gemäß der Definition des Art. 9(1) Rom I-VO unabhängig von dem im Übrigen auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Recht Geltung beanspruchen, gelangen letztere nur insoweit zur Anwendung, als sie Teil des nach Art. 8 Rom I-VO berufenen Arbeitsvertragsstatuts sind. Bedenkt man, dass das Arbeitsrecht zu weiten Teilen aus zwingendem Recht besteht, stellt sich die Abgrenzungsfrage – jedenfalls in der Theorie³ – allenthalben. Ob die fragliche Norm in erster Linie der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen den Vertragsparteien oder dem Schutz überindividueller Ordnungsinteressen dient, stellt nach überzeugender Ansicht des Verfassers kein taugliches Unterscheidungskriterium dar. Die zwingenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen sind nämlich meist auf beide Ziele gerichtet: auf den Ausgleich des Machtgefälles zwischen den individuellen Arbeitsvertragsparteien und zugleich auf die Realisierung allgemeiner sozialpolitischer Ziele. Dies trifft etwa auf den gesetzlichen Mindestlohn zu, der als weiteres Ziel neben der Armutsbekämpfung und der Entlastung der sozialen Sicherungssysteme auch ein faires Äquivalenzverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung im Arbeitsvertrag garantieren soll. Dass gesetzliche (und ggf. auch tarifliche) Mindestarbeitsbedingungen den Status von Eingriffsnormen besitzen können, beweist schon der Umstand, dass die Definition der Eingriffsnorm in Art. 9(1) Rom I-VO auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zurückgeht, die u. a. Regelungen über die Mindestvergütung für Arbeitnehmer zum Gegenstand hatte.⁴ Entscheidend für die Qualifikation als Eingriffsnorm ist vor diesem Hintergrund, ob die fragliche arbeitsrechtliche Bestimmung *neben* der Vertragsgerechtigkeit auch noch darüber hinausgehende Gemeinwohlinteressen fördern soll.

In diesem Zusammenhang geht *Deinert* auch auf die vornehmlich in Deutschland diskutierte Streitfrage ein, ob Normen, welche die Merkmale einer Eingriffsnorm erfüllen, ausschließlich im Wege der Sonderanknüpfung gemäß Art. 9 Rom I-VO oder unter Umständen auch als Teil des Arbeitsvertragsstatuts zur Anwendung berufen sein können. Im ersteren Fall würden beispielsweise die deutschen Mindestlohnvorschriften einem vorübergehend ins Ausland entsandten Arbeitnehmer nicht ohne weiteres zugutekommen, da die Anwendung von Eingriffsnormen stets einen hinreichenden Inlandsbezug voraussetzt, der im Fall der Auslandsentsendung möglicherweise nicht gegeben ist. Hingegen finden nach dem zweiten Ansatz – der sog. Schuldstatuttheorie – die deutschen

³ In der Praxis kann die Abgrenzung zumindest dann offenbleiben, wenn das Arbeitsvertragsstatut – wie so häufig – die *lex fori* ist. In dieser Konstellation finden die inländischen Arbeitsrechtsvorschriften in jedem Fall Anwendung, gleichgültig ob als Teil des Vertragsstatuts oder als Eingriffsnormen des Forumstaats.

⁴ EuGH 23.11.1999 – verb. Rs. C-369/96 und C-376/96 (*Arblade*), Slg. 1999, I-8453, Rn. 30.

Mindestlohnbestimmungen als Teil des deutschen Arbeitsvertragsstatuts gemäß Art. 8(2) Rom I-VO unproblematisch auf das Arbeitsverhältnis Anwendung (das deutsche Recht bleibt bei einer bloß vorübergehenden Auslandsentsendung Vertragsstatut, da der *gewöhnliche* Arbeitsort weiterhin in Deutschland liegt). Wie *Deinert* unter Hinweis auch auf das Entsenderecht überzeugend dargelegt, ist nur die Schuldstatuttheorie mit dem geltenden europäischen Kollisionsrecht vereinbar. Art. 3(1) der europäischen Entsenderichtlinie⁵ definiert in Fällen grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung einen sog. „harten Kern“⁶ von Arbeitnehmerschutzbestimmungen des Aufnahmestaates, die unabhängig von der *lex causae* Anwendung finden. Hierzu zählen etwa die Bestimmungen über den Mindestlohn und über den Mindesturlaub. Aus kollisionsrechtlicher Perspektive handelt es sich bei diesen zwingenden Vorschriften des Aufnahmestaates um Eingriffsnormen i. S. d. Art. 9 Rom I-VO. Aus der Regelung des Art. 3(7) der Entsenderichtlinie geht allerdings hervor, dass die zwingenden Vorschriften des Aufnahmestaates nur dann anzuwenden sind, wenn sich aus dem Arbeitsvertragsstatut nicht günstigere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für den entsandten Arbeitnehmer ergeben.⁷ Der Vorschrift des Art. 3(7) der Entsenderichtlinie ist somit zu entnehmen, dass Regelungen über die Mindestvergütung oder den Mindesturlaub nach den Vorstellungen des europäischen Gesetzgebers auch Teil des Arbeitsvertragsstatuts sein können. Folge der Schuldstatuttheorie ist, dass Eingriffsnormen unterschiedlicher Rechtsordnungen miteinander kollidieren können – so etwa, wenn die Eingriffsnorm des Staates A im Wege der Sonderanknüpfung, die des Staates B als Teil des Vertragsstatuts zur Anwendung berufen ist. Für diesen Fall hält Art. 3(7) der Entsenderichtlinie eine Regelung zur Auflösung des Konflikts bereit: Die für den Arbeitnehmer günstigere Vorschrift setzt sich durch.

Wie diese Überlegungen zeigen, ist im Entsenderecht eine spezialgesetzliche Konkretisierung des Art. 9 Rom I-VO zu sehen, die auch außerhalb der Entsendefälle Modellcharakter für die Auslegung jener Vorschrift besitzt. *Deinert* trägt diesem Umstand gebührend Rechnung, indem er die europäische Entsenderichtlinie und die deutsche Umsetzungsgesetzgebung ausführlich darstellt. Besonders instruktiv sind in diesem Zusammenhang die Ausführungen zu den Entscheidungen des EuGH in den Fällen *Laval*,⁸ *Rüffert*⁹ und *Kommission ./. Luxemburg*,¹⁰ die zwar schon Gegenstand unzähliger Besprechungen waren, jedoch nur selten konsequent von der Warte des Internationalen Privatrechts aus analysiert wurden.

⁵ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABL 1997 L 18/1.

⁶ Erwägungsgrund 14 der Richtlinie 96/71/EG.

⁷ Siehe zu dieser Auslegung des Art. 3(7) der Richtlinie 96/71/EG etwa EuGH 18.12.2007 – Rs. C-341/05 (*Laval*), Slg. 2007, I-11767, Rn. 80f.; EuGH 3.4.2008 – C-346/06 (*Rüffert*), Slg. 2008, I-1989, Rn. 34.

⁸ EuGH 18.12.2007 – *Laval*, Slg. 2007, I-11767.

⁹ EuGH 3.4.2008 – *Rüffert*, Slg. 2008, I-1989.

¹⁰ EuGH 19.6.2008 – Rs. C-319/06 (*Kommission ./. Luxemburg*), Slg. 2008, I-4323.

Der individualarbeitsrechtliche Teil des Buchs endet mit einer Untersuchung der Reichweite des Arbeitsvertragsstatuts. *Deinert* wendet sich einer Vielzahl von Sachfragen im Zusammenhang mit dem Zustandekommen (§ 11), dem Inhalt (§ 12) sowie der Beendigung (§ 13) des Arbeitsverhältnisses zu und erörtert, welche Anknüpfungsregeln für die Bestimmung des anwendbaren Rechts maßgebend sind. Im Mittelpunkt steht dabei meist die Frage, ob ein bestimmter Aspekt des Arbeitsverhältnisses – etwa der gesetzliche Mindesturlaub, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder der Kündigungsschutz – nach den Vorschriften des Arbeitsvertragsstatuts zu beurteilen ist oder der eingriffsrechtlichen Sonderanknüpfung unterliegt. Besonders positiv fällt auf, dass *Deinert* auf der Ebene des Sachrechts seine Analyse nie auf die deutschen Arbeitsrechtsvorschriften beschränkt. Vielmehr stellt er zu Beginn jedes Abschnitts auch die entsprechenden Regelungen in anderen wichtigen europäischen und teilweise auch außereuropäischen Arbeitsrechtsordnungen in Grundzügen dar. Durch die vielen Miniatur-Länderberichte ist *Deinerts* Werk weit mehr als nur ein Buch zum Kollisionsrecht – es ist auch für den an der Rechtsvergleichung interessierten Leser eine wertvolle Informationsressource. Wie wichtig der Blick auf andere Rechtsordnungen ist, zeigt sich beispielsweise bei der Anknüpfung des Kündigungsschutzes. Während in Deutschland das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses regelmäßig durch die (privatrechtliche) Beschränkung der arbeitgeberseitigen Kündigungsmöglichkeit geschützt wird, deren Einhaltung im Wege einer gerichtlichen *ex post*-Kontrolle überprüfbar ist, verlangt beispielsweise das niederländische Recht für die Kündigung durch den Arbeitgeber eine behördliche Zustimmung *ex ante*; in Österreich wiederum wird der Kündigungsschutz über das kollektive Arbeitsrecht, nämlich im Wesentlichen durch Beteiligungsrechte des Betriebsrats, gewährleistet. Diese Unterschiede in der rechtlichen Ausgestaltung spielen vor allem für die Qualifikation des Kündigungsschutzes eine Rolle. Da die vertrags-, öffentlich- und kollektivrechtlichen Mechanismen unterschiedlichen Anknüpfungsregeln unterliegen, sind sie in Fällen mit Auslandsberührung nicht immer aufeinander abgestimmt, so dass das Problem eines Normenmangels bzw. einer Normenhäufung auftreten kann, das dann durch Korrekturen auf kollisions- bzw. sachrechtlicher Ebene behoben werden muss.

3. Das 5. Kapitel ist dem kollektiven Arbeitsrecht gewidmet. Auf über 130 Seiten werden internationalprivatrechtliche Aspekte des Tarifvertragsrechts (§ 15), des Arbeitskampfs (§ 16) sowie der betrieblichen und der unternehmerischen Mitbestimmung (§ 17) erörtert. Mit dieser Analyse geht *Deinert* weit über andere Monographien aus jüngerer Zeit zum Internationalen Arbeitsrecht hinaus, die sich meist auf das Individualarbeitsrecht konzentrieren und kollektivarbeitsrechtliche Fragestellungen höchstens peripher behandeln.¹¹ Die kollisionsrechtliche Dimension des kollektiven Arbeitsrechts zu untersuchen ist schon deshalb eine verdienstvolle Aufgabe, weil die Materie bislang wenig ergründet ist: Sieht man vom Internationalen Arbeitskampfrecht ab, das vom europäischen Gesetzgeber nunmehr in Art. 9 der Rom II-Verordnung – jedenfalls partiell –

¹¹ So etwa *Louise Merrett*, *Employment Contracts in Private International Law* (2011); *Uglješa Grušić*, *The European Private International Law of Employment* (2015).

geregelt worden ist, fehlt es weitestgehend an gesetzlichen Vorschriften. Die wenigen Stellungnahmen, die sich in Rechtsprechung und Lehre zu der Thematik finden, legen nahe, dass die eingangs beschriebene nationale Introvertiertheit und die Vorbehalte gegenüber dem ausländischem Recht, die lange Zeit das internationale Arbeitsvertragsrecht prägten, auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts nach wie vor präsent sind.

Wie schon in den vorausgegangenen Kapiteln stellt *Deinert* der kollisionsrechtlichen Untersuchung konzise, aber gleichwohl sehr instruktive Darstellungen des Sachrechts in verschiedenen europäischen und außereuropäischen Rechtsordnungen voran. Aufgrund der thematischen Nähe werden neben dem Verweisungsrecht auch einheitsrechtliche Instrumente behandelt, die eine länderübergreifende Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmens- bzw. Konzernebene ermöglichen: an erster Stelle die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat¹² sowie ferner die Richtlinien über die Arbeitnehmermitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE),¹³ der Europäischen Genossenschaft (SCE)¹⁴ und im Fall der grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften.¹⁵

Lediglich gestreift wird ein anderes Thema, das für die transnationalen kollektiven Arbeitsbeziehungen in jüngerer Zeit einige Bedeutung erlangt hat: die sog. *International Framework Agreements* (IFA). Bei diesen Dokumenten, die häufig auch als *Transnational Company Agreements* bezeichnet werden, handelt es sich um länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen, die meist von der Leitung eines multinationalen Konzerns mit den internationalen Dachorganisationen bestimmter Branchengewerkschaften abgeschlossen werden. Mitunter ist auch der Europäische Betriebsrat beteiligt, sofern ein solcher im Unternehmen besteht. Der Inhalt dieser Vereinbarungen variiert: Teilweise sind sie darauf gerichtet, der weltweiten Belegschaft des Unternehmens bestimmte Mindestrechte zuzusichern; teilweise legen sie Regeln für Umstrukturierungsmaßnahmen fest, die etwa gewährleisten sollen, dass die wirtschaftlichen Nachteile fair zwischen den Unternehmensstandorten in den verschiedenen Ländern verteilt werden. Die rechtliche Bindungswirkung derartiger Abmachungen ist meistens unklar. Häufig sehen sie eigenständige außergerichtliche Durchsetzungsmechanismen vor. Die Behandlung dieser Thematik, zu der es inzwischen eine beachtliche Menge an Literatur gibt,¹⁶ fällt bei *Deinert* bedauerlicherweise ziem-

¹² Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6.5.2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung), ABl. 2009 L 122/28.

¹³ Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8.10.2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. 2001 L 294/22.

¹⁴ Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22.7.2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. 2003 L 207/25.

¹⁵ Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26.10.2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten, ABl. 2005 L 310/1.

¹⁶ Siehe aus dem deutschen Schrifttum z.B. *Gregor Thüsing*, *International Framework Agreements: Rechtliche Grenzen und praktischer Nutzen*, RdA 2010, 78; *Reingard Zimmer*,

lich knapp aus (§ 15 R.n. 20f.). Eine ausführlichere Diskussion wäre zum einen deshalb wünschenswert gewesen, weil IFA bereits den Gegenstand einer umfangreichen, von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen international-privatrechtlichen Studie gebildet haben,¹⁷ zum anderen auch deswegen, weil manche Beobachter in den angesprochenen Vereinbarungen mögliche „Vorläufer eines künftigen europäischen Konzerntarifvertrags“ erblicken.¹⁸

Von besonderem aktuellen Interesse ist die Auseinandersetzung mit dem Territorialitätsgrundsatz im Rahmen des deutschen Rechts der Unternehmensmitbestimmung (§ 17 R.n. 87ff.). Der Grundsatz besagt zum einen, dass lediglich die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aktiv und passiv wahlberechtigt sind, während den Beschäftigten in ausländischen Niederlassungen und Tochterunternehmen keine entsprechenden Mitwirkungsrechte zustehen. Ebenso sollen bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl des Unternehmens, von der wiederum das Mitbestimmungsregime abhängt, allein die Inlandsbeschäftigten Berücksichtigung finden. *Deimert* plädiert dafür, auch die Beschäftigten an ausländischen Standorten in die Zählung einzubeziehen. Das aktive und passive Wahlrecht für die Bestellung der Arbeitnehmervertreter möchte er nur auf Beschäftigte in rechtlich unselbständigen Zweigniederlassungen erstrecken, nicht hingegen – im Fall eines Konzerns mit inländischer Spitze – auf die Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften. Wie nunmehr feststeht, wird sich demnächst der EuGH auf Vorlage des Kammergerichts¹⁹ zu der Frage äußern müssen, ob der Territorialitätsgrundsatz der deutschen Unternehmensmitbestimmung mit dem Unionsrecht – namentlich mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und dem Diskriminierungsverbot des Art. 18 AEUV – vereinbar ist.

Das Buch endet schließlich mit einem kurzen Überblick über das internationale Zuständigkeitsrecht und andere Verfahrensfragen, die für Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung von Relevanz sind (§ 18). Mit Blick auf die Zuständigkeitsregeln stellt sich freilich die Frage, ob es nicht vielleicht vorzugsweise gewesen wäre, der Struktur von *Gamillschegs* „Internationalem Arbeitsrecht“ ausnahmsweise nicht zu folgen und die entsprechenden Ausführungen im Abschnitt über die kollisionsrechtlichen Anknüpfungen des Arbeitsverhältnisses (3. Kapitel) zu integrieren. Auf diese Weise hätte sich dem Leser ein noch klareres Bild vom engen Zusammenhang zwischen Zuständigkeits- und Kollisionsrecht vermittelt, der im europäischen Internationalen Privatrecht generell eine wichtige Rolle spielt und auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besonders stark ausgeprägt ist.²⁰

Entwicklungsperspektiven transnationaler Kollektivverhandlungen in Europa – Schaffung eines rechtlichen Rahmens für transnationale Kollektivverträge in der Europäischen Union, EuZA 6 (2013) 247.

¹⁷ *Aukje van Hoek/Frank Hendrickx*, International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements, Final report (2009).

¹⁸ So *Manfred Weiss*, Transnationale Kollektivvertragsstrukturen in der EG: Informalität oder Verrechtlichung?, in: FS Rolf Birk (2008) 957, 970.

¹⁹ KG 16.10.2015 – 14 W 89/15, NZG 2015, 1311.

²⁰ Hierzu statt aller *Jan D. Lüttringhaus*, Übergreifende Begrifflichkeiten im europäischen Zivilverfahrens- und Kollisionsrecht – Grund und Grenzen der rechtsaktsübergreifenden

4. Auf der Ebene des Unionsrechts ist zu beobachten, dass sich das Arbeitsrecht vom System des übrigen Privatrechts abgelöst hat. Seine Entwicklung bewegt sich schon seit einiger Zeit in eigenen Bahnen. Dieser Sonderweg wird in erster Linie auf institutionelle Ursachen zurückgeführt. So wird darauf verwiesen, dass das europäische Primärrecht für die Harmonisierung des Arbeitsrechts spezielle Kompetenzregeln und Gesetzgebungsverfahren vorsieht; außerdem sei innerhalb der Europäischen Kommission für das Arbeitsrecht eine andere Generaldirektion als beispielsweise für das Verbraucherrecht zuständig.²¹ Hinzu kommt, dass sich auch der wissenschaftliche Diskurs um die Europäisierung des Arbeitsrechts längst verselbständigt hat.

Die vorstehende Analyse trifft indessen nur auf das materielle Recht zu. Das europäische Internationale Arbeitsrecht beruht hingegen zwar größtenteils auf besonderen Anknüpfungsregeln, doch sind diese Sonderregeln in der Rom I-, der Rom II- und der Brüssel Ia-Verordnung niedergelegt und damit in das international-privatrechtliche Gesamtsystem eingebettet.²² *Deinerts* Buch ist vor allem deswegen ein großer Wurf, weil es der Autor als ausgezeichneter Kenner sowohl des materiellen Arbeitsrechts als auch des allgemeinen Kollisionsrechts bestens versteht, zwischen den beiden Materien eine Brücke zu schlagen. Impionierend ist auch das breite rechtsvergleichende Panorama, das er – ganz im Stile *Gamillschegs* – zu den verschiedensten arbeitsrechtlichen Fragen vor dem Leser entfaltet. *Deinerts* Werk wird ohne Zweifel auch außerhalb Deutschlands wahrgenommen werden und die künftige Entwicklung des Internationalen Arbeitsrechts nachhaltig prägen.

Hamburg

MATTEO FORNASIER

Europäisches Rechtsschutz- und Verfahrensrecht. Hrsg. von *Stefan Leible* und *Jörg Philipp Terhechte*. – Baden-Baden: Nomos; Zürich/St. Gallen: Dike; Wien: facultas.wuv 2014. 1.495 S. (Enzyklopädie Europarecht. 3.)

I. Das hier besprochene Werk ist ein Band der zehnbändigen „Enzyklopädie Europarecht“. Proklamiertes Ziel der Reihe ist eine Gesamtschau des Europarechts – nicht beschränkt auf das Recht der Europäischen Union, sondern insbesondere auch unter Einbezug des im Rahmen anderer europäischer Organisationen geschaffenen Rechtsbestandes. Der inhaltliche Schwerpunkt des vor-

Auslegung dargestellt am Beispiel vertraglicher und außervertraglicher Schuldverhältnisse, *RabelsZ* 77 (2013) 31, 49ff.

²¹ Zu diesem Erklärungsansatz *Achim Seifert*, Das europäische Arbeitsrecht im Gesamtgefüge des europäischen Privatrechts, *ZEuP* 23 (2015) 241, 247ff.

²² Historisch betrachtet ist die Einheitslösung keine Selbstverständlichkeit. Die Europäische Kommission hatte nämlich in den 1970er Jahren zwei Anläufe für eine Vereinheitlichung des Arbeitskollisionsrechts in Bezug auf Arbeitsverhältnisse innerhalb der EWG unternommen, siehe die beiden Vorschläge einer Verordnung über das auf Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gemeinschaft anzuwendende Konfliktrecht von 1972 (ABl. 1972 C 49/26) und 1976 (KOM(75) 653 endg.). Die Initiative für ein spezielles arbeitskollisionsrechtliches Instrument wurde allerdings aufgegeben, als die Verhandlungen für das EVÜ fortschritten, das Anknüpfungsnormen für sämtliche Arten von Schuldverträgen enthalten sollte.

