

Buchbesprechungen

Das Arbeitsverhältnis im Multinationalen Unternehmen. Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht. Von *Gisbert Eser*. 2., neu bearb. Auflage (Betriebs-Berater Handbuch). - Heidelberg, Recht und Wirtschaft 2003. 287 S., geb. Euro 76,-.

In einer globalisierten Wirtschaft werden grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse zu einer immer häufigeren Erscheinung. Das von *Eser* behandelte Thema verdient deshalb hohes Interesse.

Nach einer kurzen Einleitung beginnt das Buch mit einem Abschnitt über „Begriff, ökonomische Einordnung und Unternehmensstrukturen“, wobei auffällt, dass fast nur auf Literatur aus der ersten Hälfte der siebziger Jahre verwiesen wird. Wenn dann auf S. 27 gesagt wird, die arbeitsrechtliche Erfassung der grenzüberschreitenden Arbeitsbeziehungen stehe noch am Anfang, und als Beleg eine 1979 erschienene Publikation angeführt wird, so wirkt dies zumindest ein wenig irritierend. Es folgen vier Abschnitte über das grenzüberschreitende Arbeitsverhältnis, das zunächst nach deutschem, dann nach französischem Recht, an-

schließlich nach sechs weiteren Rechtsordnungen und schließlich im Hinblick auf EG-rechtliche Einflüsse dargestellt werden soll. Wenn man für ein solches „Programm“ insgesamt 78 Seiten verwendet, kann bestenfalls Oberflächliches herauskommen. Was etwa zum konzerndimensionalen Kündigungsschutz nach deutschem Recht geschrieben wird, ist in keiner Weise auf der Höhe der Zeit. Die Ausführungen zum französischen Recht sind demgegenüber „dichter“ und bringen auch eine Reihe neuer Informationen (z. B. über den Umgang der französischen Rechtsprechung mit Zielvereinbarungen). Andererseits verraten die Ausführungen zum Recht der USA auf den S. 86 ff. eher Hilflosigkeit: Es werde dezentral auf Betriebsebene verhandelt, im Rahmen dieser Kollektivverhandlungen würden auch für einzelne Berufssparten Mindestlöhne festgesetzt. Also gibt es doch branchenbezogene Abmachungen? Beim EG-rechtlichen Teil wird durchweg die Maastrichter und nicht die (seit 1998 geltende) Amsterdamer Fassung des Vertrags zu Grunde gelegt, und der Überblick über die arbeitsrechtlichen Richtlinien erwähnt zwar die Richtlinie von 2002 zur Gleichbehandlung von Mann und Frau, nicht aber die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000. Im Steuerrecht findet das OECD-Musterabkommen in der Fassung von 2000 Erwähnung, doch werden die Erläuterungen ohne den DBA-Standardkommentar von Vogel (3. Aufl. 1996, 4. Aufl. 2003) unternommen. Im Sozialversicherungsrecht wird der VO 1408/71 die Schaffung von „Einheitsrecht“ zugeschrieben; auch hier fehlt jede Bezugnahme auf neuere Literatur, deren Verarbeitung manchen Irrtum vermieden hätte.

In dem auf S. 175 beginnenden Anhang werden Gesetzestexte und andere Vorschriften (der EG-Vertrag hier übrigens in der Amsterdamer Fassung) wiedergegeben. Obwohl das Vorwort das Datum „Mai 2003“ trägt, ist § 613 a BGB ohne die seit 2002 geltenden Absätze 5 und 6 abgedruckt (S. 177). Dem entspricht es, dass die Betriebsübergangsrichtlinie zwar kurz skizziert wird (S. 99 ff.), dass der Leser im Teil über die *EuGH*-Rechtsprechung jedoch nur den bemerkenswerten Satz zu lesen bekommt (S. 113): „Mit der Christel-Schmidt-Entscheidung hat der *EuGH* einen einzelnen Arbeitnehmer zum Betriebsteil erklärt und dadurch in das deutsche Recht zum Betriebsübergang (§ 613 a BGB) eingegriffen.“ Ist seither nichts mehr passiert? Wer sich als Anwalt auf dieses Buch verlässt, geht ein erhebliches Risiko ein, alsbald wegen schuldhafter Falschberatung in Regress genommen zu werden.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen