

zen, beruhen vielmehr auf der Annahme, dass sich stets eine solche feststellen lässt.

Nach der Erörterung der Umwandlung einer Trennung in eine Scheidung, des *ordre public*, von Mehrrechtsstaaten und Privatscheidungen macht Raupach vier Prinzipien aus, die der Verordnung zugrunde liegen (S. 253-254): die Zulassung der Rechtswahl, den gewöhnlichen Aufenthalt als Anknüpfungspunkt bei objektiver Anknüpfung, den Ausschluss des *renvoi* und die Anwendung ausländischen Sachrechts (S. 253 f.). Während man den ersten drei Aspekten zustimmen kann, fragt sich hinsichtlich des letztgenannten, ob die Anwendung fremden Sachrechts in einer Verordnung, die nur das anwendbare Recht und nicht die internationale Zuständigkeit regelt, in den Rang eines Prinzips erhoben werden sollte. Ein strikter Gleichlauf von *forum* und *ius* verschöbe den Harmonisierungsbedarf auf unionaler Ebene vom IPR in das IZVR, da nach diesem Konzept

die gerichtliche Zuständigkeit das anwendbare Recht mitbestimmt.

Die Untersuchung nimmt sodann die nichtteilnehmenden Mitgliedstaaten in den Blick. Sie geht Motiven zur Nichtteilnahme auf den Grund und eruiert Perspektiven künftiger Teilnahmen (S. 255-273). Es zeigt sich ein breites Spektrum von insbesondere rechtspolitischen Vorbehalten, das verdeutlicht, welche anspruchsvolle Aufgabe die unionale Kollisionsrechtharmonisierung im Familienrecht ist. Eine abschließende Bewertung mit Ausblick (S. 274-307) enthält bei grundsätzlich positiver Einschätzung auch kritische Anmerkungen.

Insgesamt betrachtet leistet das lesenswerte Werk Pionierarbeit zur Erschließung der Rom III-VO und erbringt einen wichtigen Beitrag zur rechtspolitischen Zukunftsperspektive des internationalen Scheidungsrechts.

Dr. Carl Friedrich Nordmeier, Frankfurt a. M./Wiesbaden

Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht

Rezension

Stefan Meßmer und Jochen Bernhard (Hrsg.), *Praxishandbuch Kartellrecht im Unternehmen* (Walter de Gruyter, Berlin/Boston 2015, XXXIV, 370 Seiten. ISBN 978-3-11-033449-4, 99,95 €).

„Das Kartellrecht ist Freund und Feind von Unternehmen zugleich“ – dieser Leitsatz ist dem vorliegenden Praxishandbuch vorangestellt. Die beiden Herausgeber *Stefan Meßmer* und *Jochen Bernhard* haben zusammen mit fünf weiteren Autoren ein Handbuch geschaffen, welches Probleme und Rechtsfragen zum Kartellrecht aus der Unternehmenspraxis aufzeigt und praxisnahe Lösungsvorschläge bietet. Das Buch umfasst in neun Kapiteln die Grundzüge des deutschen und europäischen Kartellrechts und wendet sich an Unternehmensangehörige ohne vertiefte kartellrechtliche Kenntnisse sowie nicht auf das Kartellrecht spezialisierte Rechtsanwälte. Die Darstellung orientiert sich an Themenkomplexen, wie sie in der Praxis auftreten und folgt bewusst nicht dem klassischen Schema des Gesetzesaufbaus.

Im ersten Kapitel erläutern *Stefan Meßmer* und *Jochen Bernhard* allgemeine Fragen des Kartellrechts, bevor sie Regeln der Missbrauchskontrolle und Grundzüge der Fusionskontrolle aufzeigen. Im zweiten Kapitel geht *Reto Batzel* in einem Überblick auf die Relevanz des Kartellrechts für die unternehmerische Praxis ein und behandelt Fragen, wie beispielsweise Wettbewerber zu kontaktieren sind, welche Regeln im Hinblick auf den Informationsaustausch gelten und wie man Marktmacht in zulässiger Weise einsetzt. Im dritten Kapitel zeigt *Jochen Bernhard* die Haftung von Unternehmen und Verbänden auf. *Stefan Meßmer* erläutert im vierten Kapitel die wichtigsten kartellrechtlichen Regeln bei Vertriebssystemen. Das daran anschließende fünfte Kapitel widmet sich dem aktuellen Bereich der Kooperation mit Wettbewer-

bern, welches von *Andreas Felder* bearbeitet wird. Im sechsten Kapitel erläutert wiederum *Jochen Bernhard* die kartellrechtlichen Rahmenbedingungen für vertragliche Vereinbarungen über Wettbewerbsverbote, in welchem insbesondere Kundenschutzklauseln, Verkaufs- bzw. Gebietsbeschränkungen und Verwendungsbindungen behandelt werden. Das siebte Kapitel von *Philipp Komossa* fokussiert sich auf fusionskontrollrechtliche Fragestellungen bei Unternehmens- und Immobilientransaktionen. Schließlich werden im achten Kapitel die privatrechtliche Geltendmachung und die Abwehr kartellrechtlicher Ansprüche behandelt. *Alexander Wesselburg* geht auf aktuelle Fragen zum *private enforcement* ein und weist auf die offensive Durchsetzung des Kartellrechts vor den Zivilgerichten hin. Abgerundet wird die Darstellungen der einzelnen Kapitel durch das neunte Kapitel, in welchem *Zeno Hilbring* die Eckpunkte einer effektiven Kartellrechts-Compliance aufzeigt. Die Checklisten in Kapitel 10, die wiederum von *Stefan Meßmer* und *Jochen Bernhard* zusammengestellt wurden, erweisen sich als Hilfestellung in der praktischen Umsetzung der kartellrechtlichen Vorgaben im Unternehmen.

Das Praxishandbuch zeichnet sich durch Praxisnähe sowie durch eine leicht verständliche Sprache aus. Es richtet sich an Leserinnen und Leser ohne kartellrechtliches Vorwissen und eignet sich auch für Nichtjuristen, die sich einen praxisnahen Überblick über die kartellrechtlichen Bestimmungen verschaffen wollen. Entsprechend der Zielsetzung des Praxishandbuchs wird auf die Darstellung des wissenschaftlichen Meinungsstands verzichtet. Auch Hinweise auf die Behörden- und Gerichtspraxis sind auf das Allernotwendigste beschränkt. Stattdessen enthält das Handbuch eine Reihe von Arbeitshilfen, wie Praxistipps oder Klauselmuster.

Insgesamt erweist sich das Werk als ein Buch für die Praxis. Es wendet sich an eine Leserschaft, die sich im Unternehmensalltag in der kartellrechtlichen Materie zurechtfinden und sich in kurzer

und eingängiger Weise über die kartellrechtlichen Vorschriften informieren möchte. Es ist für Nichtjuristen sowie für Juristen, die nicht auf das Kartellrecht spezialisiert sind, zu empfehlen. Auch kartellrechtlich erfahrenen Juristinnen und Juristen in Complian-

ce- und Rechtsabteilungen kann das Buch als Anregung bei unternehmensinternen Schulungen empfohlen werden.

Prof. Dr. *Claudia Seitz*, Basel

Arbeits- und Sozialrecht

Der Betriebsbegriff im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie

Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 30. April 2015, Rs. C-80/14 – USDAW und Wilson¹

Professor Dr. *Stefan Greiner*, Bonn, und *Maria Hennecken*, Bonn

1. Tenor

Der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist ebenso auszulegen wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes.

Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 ist in dem Sinne auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die eine Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vorsieht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

2. Sachverhalt

Aufgrund des Eintritts von Zahlungsunfähigkeit wurden die britischen Einzelhandelsketten Woolworths und Ethel Austin unter Insolvenzverwaltung gestellt und tausende Arbeitnehmer im gesamten Vereinigten Königreich entlassen. Die Gewerkschaft US-DAW und eine Arbeitnehmerin klagten bei den zuständigen Arbeitsgerichten teilweise erfolgreich auf Zahlung von Schadensersatz wegen der Nichteinhaltung des Konsultationsverfahrens vor Massenentlassungen. Die Klage wurde jedoch hinsichtlich etwa 4500 Arbeitnehmern mit der Begründung abgewiesen, dass diese in Ladengeschäften mit weniger als 20 Arbeitnehmern gearbeitet hätten und jedes Geschäft als eigenständiger Betrieb anzusehen sei. In zweiter Instanz entschied das Berufungsgericht, die Pflicht zur vorherigen Konsultation gelte immer dann, wenn ein Arbeitgeber plane, 20 oder mehr Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von maximal 90 Tagen zu entlassen, unabhängig davon, in welchem Betrieb die Arbeitnehmer beschäftigt seien. Der Court of Appeal of England and Wales setzte das Rechtsmittelverfahren aus und legte dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vor.

3. Entscheidung

Der EuGH nutzt die aktuelle Entscheidung noch einmal zur Klarstellung, dass es sich bei dem Begriff „Betrieb“ um einen unionsrechtlichen Begriff handle, der in der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen sei. Er bezieht sich in seiner Begründung vor allem auf die zum Betriebsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie in den Jahren 1995 und 2007 bereits ergangenen Urteile *Rockfon*² und *Athinaiki Chartopoiia*.³ Diese Urteile betrafen Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie. Der EuGH schreibt dem Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii dieselbe Bedeutung zu. Der Umstand, dass der Begriff in manchen Sprachfassungen in der Mehrzahl verwendet werde, sei unerheblich. Die in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a vorgesehenen Optionen seien im Wesentlichen gleichwertige Alternativen. Der Wortlaut deute auf keine unterschiedliche Bedeutung hin. Der Tenor des Urteils *Athinaiki Chartopoiia* unterscheide nicht zwischen den beiden Varianten. Eine unterschiedliche Bedeutung liefe dem im siebten Erwägungsgrund genannten Erfordernis, auf die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinzuwirken, zuwider. Zwar würde dadurch die Zahl der Arbeitnehmer, die in den Genuss des Schutzes der Richtlinie gelangen könnten, erheblich erhöht. Die Richtlinie habe aber nicht nur die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes bei Massenentlassungen zum Ziel, sondern auch die Gewährleistung eines vergleichbaren Schutzes der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten und die Angleichung der Belastungen, die für die Unternehmen mit diesen Schutzvorschriften verbunden seien. Es bestehe die Gefahr, dass so Betriebe mit nur einem einzigen Arbeitnehmer erfasst würden; dies widerspreche dem üblichen Sinn des Begriffs „Massenentlassung“. Der EuGH stützt sein Auslegungsergebnis zudem auf die Richtlinie 2002/14/EG. In deren Art. 2 Buchst. a und b werde ebenfalls klar zwischen den Begriffen „Unternehmen“ und „Betrieb“ unterschieden.

¹ EuGH, Urteil vom 30.4.2015, Rs. C-80/14, NZA 2015, 601.

² EuGH, Urteil vom 7.12.1995, Rs. C-449/93, EuZW 1996, 181.

³ EuGH, Urteil vom 15.2.2007, Rs. C-270/05, EuZW 2007, 280.