

schreibung des Entscheidungsprozesses im Vertrag zurückgreifen zu können. Anzustreben ist eine differenzierte und präzise Ausgestaltung von Verfahrensvorschriften, die dem Entscheidungsprozess der Hinterlegungsstelle ein enges, rechtliches Korsett vorgeben. Die Vereinbarung sollte exakt formulierte Tatbestandsmerkmale enthalten und ein evtl. einzuräumendes Ermessen der Hinterlegungsstelle einer wirksamen Kontrolle unterwerfen. Doch nicht zuletzt dient sie auch dem Interesse des Escrow-Unternehmens, bei der Ausführung des Vertrages keinen Rechtsverstoß zu begehen. Im Falle fortgesetzter Uneinigkeit über das Vorliegen des Herausgabefalles müssen die Parteien entweder an die ordentlichen Gerichte oder eine neutrale Schiedsstelle (*Arbitration*) verwiesen werden.

Zur illustrativen Darstellung eines Herausgabeverfahrens wiederum das genannte Beispiel:

*Die Midas GmbH hat den Quellcode ihres Programms bei der Datentresor GmbH hinterlegt. Die Midas GmbH verweigert nunmehr die in Lizenz- und Wartungsvertrag vereinbarte Anpassung der Software an ein neues Betriebssystem und verhält sich damit in einer Form vertragswidrig, die die Haushaltssanierung AG zur Forderung der Herausgabe des Quellcodes, den sie zur Weiterführung ihres Geschäftsbetriebes benötigt, zwingt.*

In diesem Fall wird die Haushaltssanierung AG ihren Anspruch auf das zugrunde liegende Schuldverhältnis und den Eintritt der Herausgabebedingungen gegenüber der Datentresor GmbH stützen. Die Datentresor GmbH wird nun die Midas GmbH vom Herausgabebegehren der Haushaltssanierung AG informieren und zur Stellungnahme innerhalb der im Escrow-Vertrag genannten Frist von beispielsweise 10 Tagen auffordern.

Nimmt die Midas GmbH nicht innerhalb dieser Frist Stellung oder stimmt sie der Herausgabe zu, so kann und wird die Datentresor GmbH dem Herausgabeverlangen der Haushaltssanierung AG stattgeben. Widerspricht die Midas GmbH, so ist es Aufgabe der Datentresor GmbH, die Stellungnahmen der beiden Parteien

an die im Escrow-Vertrag bestimmte Entscheidungsstelle (dies kann ein Schiedsgericht oder ein ordentliches Gericht sein) weiterleiten und den Lauf des Entscheidungsverfahrens zu begleiten. Je nach Verfahrensergebnis wird die Herausgabe erfolgen oder die Nichtherausgabe allen beteiligten Parteien mitgeteilt.

## V. Fazit und Ausblick

Am Ende dieser Tour de Force durch die Praxis des Software Escrow sei die Anregung ausgesprochen, nochmals die ersten Abschnitte des Aufsatzes zu überfliegen, um gleichsam den Kreis zwischen Theorie und Praxis zu schließen. So wird sich leicht ein umfassendes Verständnis des gesamten Problembereiches einstellen.<sup>25</sup>

Die nach wie vor weiter zunehmende Bedeutung des geistigen Eigentums, insbesondere an Software, und die nun einsetzende Verfestigung der Technologien und Entwicklungsprozesse macht den Software Escrow zu einem nützlichen und schwer verzichtbaren Element jedes Geschäftsabschlusses in diesem Bereich. Mit ebensolcher Selbstverständlichkeit, wie man heute zwecks eines Hauskaufs den Notar besucht, könnten Softwareentwickler und ihre Kunden in naher Zukunft den Gang zur Hinterlegungsstelle antreten, um eine bedeutende und auf lange Zeit geplante Investition nicht am plötzlichen Auftreten vermeidbarer Schwierigkeiten scheitern zu lassen. Dies setzt jedoch eine vollständige Durchdringung von Theorie und Praxis zur Minimierung der Risiken verbunden mit größtmöglichem Nutzen für alle Beteiligten voraus. Die Verfasser hoffen, durch den vorliegenden Beitrag die Diskussion anregen und die Entwicklung vorantreiben zu können.

25) Siehe dazu auch die Website <http://www.deposix.com>, die neben aktuellen Informationen konkrete Beispiele für Escrow-Verbindungen enthält.

*CHRISTOPH CRISOLLI\**

# IT-Outsourcing und Betriebsübergang

## Neuregelung der Unterrichtungspflichten und des Widerspruchsrechts gem. § 613a BGB

*Der Gesetzgeber hat unter dem unverdächtigen Titel eines »Gesetzes zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze« in § 613a BGB eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über einen Betriebsübergang und ein Recht des Arbeitnehmers zum Widerspruch gegen den Betriebsübergang eingefügt.<sup>1</sup> § 613a Abs. 5 und 6 BGB sind am 1.4.2002 in Kraft getreten und sehen umfangreiche Unter-*

*richtungspflichten des Arbeitgebers vor, deren Nichtbeachtung zu einem langfristigen Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer führen kann. Diese Neuregelung hat weit reichende Auswirkungen auf das künftige Vorgehen bei Betriebsübergängen und ist daher für IT-Outsourcing-Vorhaben von besonderer Relevanz.*

\* Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Christoph Crisolli, Willkie Farr & Gallagher, Frankfurt/M.

## I. Einführung

Liegen die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs bzw. eines Betriebsteilübergangs vor, tritt der neue Betriebsinhaber gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB in sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein.<sup>2</sup> Nach ständiger Rechtsprechung des BAG und des *EuGH* steht es dem Arbeitnehmer jedoch frei, auf den Schutz des § 613a BGB zu verzichten, da ihm gegen seinen Willen kein Arbeitgeber aufgezwungen werden kann, den er nicht frei gewählt hat.<sup>3</sup> Deshalb tritt die genannte Rechtsfolge nicht ein, wenn der von dem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widerspricht.<sup>4</sup> Einen sachlichen Grund für den Widerspruch benötigt er nicht.<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis geht in diesem Fall nicht auf den Betriebserwerber über; der Widersprechende bleibt Arbeitnehmer des Veräußerers.

Das Widerspruchsrecht ist für alle von dem Betriebsübergang betroffenen Parteien von zentraler Bedeutung. Der Veräußerer riskiert, den widersprechenden Arbeitnehmer weiter beschäftigen zu müssen, da bei einer betriebsbedingten Kündigung auch die dem Betriebsübergang widersprechenden Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen sind.<sup>6</sup> Für den Erwerber besteht das Risiko, von ihm gewünschte Arbeitnehmer infolge des Widerspruchs nicht übernehmen zu können. Der Arbeitnehmer schließlich ist der Gefahr ausgesetzt, dass eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist, sofern infolge des Betriebsübergangs bei dem Veräußerer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht gegeben ist.

Art. 7 Abs. 6 der RL 2001/23/EG v. 12.3.2001<sup>7</sup> gab den Mitgliedsstaaten auf, die Information der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer gesetzlich zu normieren. Diese Verpflichtung hat der Gesetzgeber nunmehr umgesetzt und § 613a BGB folgende Absätze angefügt:

### § 613a (5)

*Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:*

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

### § 613a (6)

*Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Abs. 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.*

## II. Gegenstand der Neuregelung

### 1. Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gem. § 613a Abs. 5 BGB

Nach der gesetzlichen Neuregelung ist der Arbeitgeber zu einer umfassenden Unterrichtung über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen eines Betriebsübergangs verpflichtet. Entgegen den europarechtlichen Bestimmungen besteht diese Verpflichtung jedoch auch dann, wenn im Betrieb eine Arbeitnehmervertretung besteht. Mit dieser Anordnung einer Unterrichtungspflicht für sämtliche Betriebe erweitert der Gesetzgeber systemwidrig die europarechtlichen Vorgaben und verursacht erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand.<sup>8</sup> Denn Art. 7 Abs. 1, 6 der RL 2001/23/EG sieht einen Unterrichtungsanspruch der Arbeitnehmer nur für den Fall vor, dass in dem betreffenden Betrieb oder Unternehmen gegen den Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertretung besteht (etwa wegen Unterschreitens der Schwellenwerte für die Wahl eines Betriebsrates oder eines Sprecherausschusses bzw. der Dauer des Wahlverfahrens).

Bereits vor der gesetzlichen Neuregelung wurde die Auffassung vertreten, dass die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nicht auf Übertragungen durch Einzelrechtsnachfolgen beschränkt ist, sondern sich auch auf sich im Wege der Gesamtrechtsnachfolge vollziehende Umwandlungsfälle erstreckt.<sup>9</sup> Diese Verpflichtung hat der Gesetzgeber durch eine Ergänzung des § 324 UmwG um einen Verweis auf § 623a Abs. 5 und 6 BGB anerkannt, so dass nunmehr auch bei Verschmelzungen, Spaltungen oder Vermögensübertragungen betroffene Arbeitnehmer gem. § 623a Abs. 5 zu unterrichten sind.

Wie bisher sind der Veräußerer oder der Erwerber des Betriebes für die Unterrichtung zuständig. Sie sollen sich vorab verständigen, wie sie ihre Informationspflicht erfüllen.<sup>10</sup>

#### a) Inhalt der Unterrichtung

Der Mindestinhalt der Unterrichtung richtet sich nach den in § 613a Abs. 5 Nr. 1–4 BGB bestimmten Anforderungen.

1) Der Bundesrat hat diesem Gesetz am 1.3.2002 zugestimmt, BR-Drucks. 71/02, es soll voraussichtlich am 1.4.2002 in Kraft treten.

2) Zu den Voraussetzungen und Rechtsfolgen im Einzelnen vgl. MünchArbR/Wank, § 124 Rz. 26 ff., 146 ff.; Picot, Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Restrukturierung, Teil I A; WHS/Willemsen, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, G Rz. 130 ff.

3) Siehe zuletzt BAG v. 19.3.1998, AP Nr. 177 zu § 613a BGB; *EuGH* v. 16.12.1992, AP Nr. 97 zu § 613a BGB; MünchArbR/Wank, § 124 Rz. 97.

4) BAG v. 15.2.1984, AP Nr. 37 zu § 613a BGB; v. 7.4.1993 – 2 AZR 449/91 (B), ZIP 1993, 1176; *EuGH* v. 16.12.1992, AP Nr. 97 zu § 613a BGB.

5) BAG v. 15.2.1984, DB 1984, 1402; BAG v. 19.3.1998, AP Nr. 177 zu § 613a BGB.

6) Vgl. BAG v. 24.2.2000, SAE 2001, 117 m. Anm. Reichold; zur der Bewertung des Widerspruchs im Rahmen der Sozialauswahl vgl. MünchArbR/Wank, § 124 Rz. 106.

7) Abl. EG Nr. L 82 v. 22.3.2001, 16.

8) Vgl. Stellungnahme des Arbeitsrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins, NZA 2002, IX.

9) Vgl. etwa Lutter/Joost, UmwG, § 324 Rz. 34.

10) BT-Drucks. 14/7760, 19.

Soweit nach § 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB zunächst über den Übergang informiert werden soll, dürfte es ausreichen, den geplanten Stichtag der Übertragung zu nennen. Bei der Mitteilung des Grundes gem. § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB genügt ein Hinweis auf den Rechtsgrund der Übertragung (etwa Veräußerung, Betriebsführungsvereinbarung, Umwandlung).

Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs für die Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB) ergeben sich vor allem aus § 613a Abs. 1–4 BGB. Allerdings dürfte ein pauschaler Verweis bzw. ein bloßes Abschreiben des Gesetzeswortlauts nicht ausreichen, sondern Erläuterungen der gesetzlichen Regelung, wonach der Erwerber unverändert in die im Arbeitsvertrag begründeten Rechte und Pflichten eintritt, erforderlich sein.<sup>11</sup> Dem Arbeitnehmer müssen die Auswirkungen des Betriebsübergangs auf die aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen resultierenden Rechte und Pflichten möglichst konkret mitgeteilt werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer sowohl über eine kollektive oder individualrechtliche Weitergeltung als auch über eine Ersetzung durch Regelungen im Erwerberbetrieb, insbesondere über eine verschlechternde Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung des Erwerbers, die eine im Veräußererbetrieb bestehende Betriebsvereinbarung ablöst, unterrichtet werden muss.

Abschließend ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die personellen Planungen in Bezug auf Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 Ziff. 4 BGB) zu informieren. Hierzu können etwa Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen, Umstrukturierungen, Absichten des Erwerbers, Entlassungen vorzunehmen oder Betriebsänderungen durchzuführen, gehören.<sup>12</sup>

### b) Form der Unterrichtung

Die Unterrichtung muss in der gegenüber dem schriftlichen Formzwang erleichterten Textform gem. § 126b BGB erfolgen. Hierbei stehen die Informations- und Dokumentationsfunktion im Vordergrund.<sup>13</sup> Deshalb muss die Unterrichtung nicht notwendigerweise in einer Urkunde verkörpert sein; auf das Erfordernis eigenhändiger Unterschrift wird verzichtet. Eine telekommunikative Übermittlung per Telefax oder E-Mail mit eingescannter Unterschrift oder bloßer Namensnennung des Erklärenden genügt.<sup>14</sup> Allerdings trägt der Arbeitgeber bei diesen Versandungsformen das Zugangsrisko und im Streitfall die entsprechende Nachweispflicht.

## 2. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gem. § 613a Abs. 6 BGB

Während bisher umstritten war, wer richtiger Adressat des Widerspruchs ist,<sup>15</sup> hat der Arbeitnehmer nunmehr die Wahl, den Widerspruch entweder an den Veräußerer oder den Erwerber zu richten (§ 613a Abs. 6 S. 2).

### a) Form des Widerspruchs

Entgegen der bisherigen Rechtslage bedarf der Widerspruch nunmehr der Schriftform (§ 126 BGB). Das Er-

fordernis eigenhändiger Unterzeichnung soll Warn- und Beweisfunktion haben,<sup>16</sup> da der Widerspruch zum Verlust des Arbeitsplatzes führen kann, wenn beim Veräußerer keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.<sup>17</sup>

### b) Widerspruchsfrist

Bislang wurde zur Beantwortung der Frage, bis zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht ausüben kann, danach unterschieden, ob der Arbeitnehmer vor oder nach dem Betriebsübergang von diesem informiert wurde. Wurde der Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Betriebsübergang unterrichtet, endete das Widerspruchsrecht mit der Durchführung des Übergangs.<sup>18</sup> Sofern der Arbeitnehmer erst nach dem Betriebsübergang informiert wurde, billigte das BAG dem Arbeitnehmer in Anlehnung an § 4 KSchG eine Überlegungsfrist von drei Wochen zu.<sup>19</sup> Erfolgte innerhalb dieser Frist kein Widerspruch, galt das Schweigen als Zustimmung.<sup>20</sup>

Die Neuregelung verlängert die bisher von der Rechtsprechung zugebilligte, auf drei Wochen befristete Widerspruchsmöglichkeit auf einen Monat. Nachdem nach bisheriger Rechtslage die Widerspruchsfrist spätestens zu dem Zeitpunkt in Lauf gesetzt wurde, zu dem der Arbeitnehmer von den für den Betriebsübergang maßgeblichen Fakten Kenntnis erlangt hatte,<sup>21</sup> beginnt die Monatsfrist nunmehr erst mit vollständiger Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang.

Dies führt zu erheblichen Anwendungsproblemen sowohl für den Betriebsveräußerer als auch für den neuen Inhaber. Bisher konnten die beteiligten Arbeitgeber die Ungewissheit darüber, ob die Arbeitnehmer von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen würden, durch rechtzeitige Mitteilung des geplanten Betriebsübergangs und Angaben über den neuen Arbeitgeber vermeiden. Mit der Neuregelung tragen beide Arbeitgeber das Risiko, dass sich Arbeitnehmer nachträglich darauf berufen, das Widerspruchsrecht sei infolge unzureichender Unterrichtung nicht ausgelöst worden und könne daher unbefristet ausgeübt werden. Angesichts der Vielfalt der sich hieraus ergebenden Rechtsfragen sind ähnliche Kontroversen zu erwarten, wie sie bereits zu § 5 Abs. 1 Nr. 9 bzw. § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG

11) Vgl. *OLG Düsseldorf* v. 15.5.1998, DB 1998, 1399 im Zusammenhang mit den Mitteilungspflichten gem. §§ 5 Abs. 1 Nr. 9, 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG.

12) BT-Drucks. 14/7760, 19.

13) BT-Drucks. 14/7760, 19.

14) Palandt/*Heinrichs*, § 126b Rz. 3.

15) *BAG* v. 22.4.1993 – 2 AZR 50/92, DB 1994, 943; Staudinger/*Richardi*, § 613a Rz. 123; *Schmalenberg*, NZA 1989, Beil. 3, S. 14.

16) BT-Drucks. 14/7760, 19.

17) Der Widerspruch ist als Gestaltungsrecht bedingungsfeindlich, vgl. *OLG Düsseldorf* v. 17.12.1996, NZA-RR 1998, 387 (388); *ErfKomm/Preis*, § 613a BGB Rz. 86.

18) *BAG* v. 17.11.1977, AP Nr. 10 zu § 613a BGB; v. 19.3.1998, AP Nr. 177 zu § 613a BGB.

19) *BAG* v. 22.4.1993, AP Nr. 102 zu § 613a BGB; v. 19.3.1998, AP Nr. 177 zu § 613a BGB.

20) *BAG* v. 17.11.1977, AP Nr. 10 zu § 613a BGB.

21) *MünchArbR/Wank*, § 124 Rz. 99.

und im Bereich des § 111 BetrVG geführt werden.<sup>22</sup> Die rechtlichen und wirtschaftlichen Unwägbarkeiten werden sich nicht zuletzt in entsprechenden vertraglichen Gewährleistungsvereinbarungen zwischen Veräußerer und Betriebserwerber niederschlagen.

### III. Empfehlung

Zukünftig wird die Frage, ob ein Outsourcing-Vorhaben im IT-Bereich zugleich einen Betriebsübergang darstellt, besonders sorgfältig zu prüfen sein. Sofern die Maßnahme unter den Anwendungsbereich des § 613a

22) Vgl. Stellungnahme des Arbeitrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins, NZA 2002, IX.

BGB fällt, bedarf die Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer intensiver Vorbereitung. Sodann sollten die vertraglichen Gestaltungsspielräume genutzt werden. Insbesondere sollte versucht werden, rechtzeitig ein Einverständnis der Mitarbeiter mit dem Betriebsübergang herzustellen. Es spricht viel dafür, dass eine ausdrückliche Einverständniserklärung eine Ausübung des Widerspruchsrechts ausschließt bzw. zumindest eine rechtsgeschäftliche Vertragsübernahme anzunehmen ist. Daher sollte die Unterrichtung gem. § 613a Abs. 5 BGB zweckmäßigerweise vom Veräußerer und Erwerber gemeinsam unterschrieben werden. Zugleich sollten etwa infolge des Betriebsübergangs notwendige Vertragsänderungen (z.B. Versetzungen) zeitgleich umgesetzt werden.

## Buchbesprechungen

*Christiane Bierehoven, Der Vertragsabschluss via Internet im internationalen Wirtschaftsverkehr – Zustandekommen, Schriftform, Beweisrecht, Elektronische Signaturverfahren; Deutsche und US-amerikanische Rechtslage, Rechtsvergleich, Internationale Lösungsansätze. Köln u.a. (Heymanns Verlag) 2001.*

Das Internet erleichtert grenzüberschreitende Vertragsabschlüsse insbesondere im B2B-Bereich. Daher liegt die Frage nahe, wie solche Vertragsabschlüsse rechtlich zu bewältigen sind. Der Titel des Werkes verspricht darauf eine Antwort, die Untertitel machen aber schnell klar, dass es wohl doch anders angelegt ist. Es geht weniger um die spezifischen Fragen der grenzüberschreitenden Vertragsabschlüsse, sondern vielmehr um einen Rechtsvergleich zwischen dem deutschen und dem US-amerikanischen Recht der elektronischen Willenserklärungen. In dessen Mittelpunkt steht die elektronische Signatur. Der Ansatz erfolgt bei den gesetzlichen Regelungen bzw. Entwürfen. Den gleichermaßen denkbaren Ansatz bei den praktisch gebräuchlichen Erscheinungen verfolgt die Arbeit umgekehrt nicht. Wer über die Sicherheit von elektronischen Willenserklärungen spricht, könnte indes nicht nur an die elektronische Signatur, sondern bei E-Mails in mindestens gleichem Umfang auch an PGP denken, zumal dieses Verfahren international durchaus verbreitet ist und keine prinzipiellen Probleme von Inkompatibilitäten verschiedener (nationaler) Standards aufwirft. Die Konzeptionsfrage lautet, ob man sich mit

dem befasst, was ist, oder mit dem, was reguliert wird.

Wer sich wie die Autorin Bierehoven für die Blickrichtung vom Gesetz her entscheidet, läuft einige Gefahren. Denn im gegenwärtigen Zeitalter der schnellen Reformen und der kurzen Umsetzungsfristen für EG-Richtlinien läuft jedes Buch schon produktionsbedingt dem Gesetzgeber hinterher. Deutlich ist dem Besprechungswerk anzumerken, dass es seine erste Gestalt gegen Ende 1999 gewann. Dankenswerterweise hat sich Bierehoven aber der Mühe unterzogen, die danach herausgekommenen Gesetzgebungsschritte noch mitzuerfassen. Trotzdem ereilte sie das harte Schicksal, dass der Gesetzgeber das Buch gleichsam zwischen Umbruch und Erscheinen noch überholte: Das Buch konzentriert sich im deutschen Recht auf das SigG a.F., behandelt an zweiter Stelle die SigRL und geht dann noch auf den Entwurf des SigG n.F. ein (zum neuen SigG jetzt z.B. Sieber/Nöding, ZUM 2001, 199; Roßnagel, NJW 2001, 1817). Durch diese angesichts seiner Entstehungszeit unvermeidliche Schwerpunktsetzung wird das Werk über weite Strecken zur modernen Rechtshistorie, interessant vor allem als letzte große Arbeit und Zusammenfassung zu einem alten Recht. Gleiches gilt im Bereich der Schriftform, wenn auch nicht im selben Maße. Glücklicherweise liegt dort relativ größeres Gewicht auf dem seinerzeit allein erreichbaren Entwurf des Formvorschriftenanpassungsgesetzes (S. 130–153; zum Gesetz heute etwa Hähnchen, NJW 2001, 2831; Noack, DStR 2001, 1893). Gleichwohl muten Passagen

zum Umsetzungsbedarf für Art. 9 E-Commerce-RL (S. 124–129) schon überholt an, ohne dass der Autorin dafür der mindeste Vorwurf zu machen wäre. Man merkt überall die große Mühe, die sie sich bei der Überarbeitung gegeben hat, um die laufenden Entwicklungen noch so weit wie möglich einzufangen. Die ganze Arbeit atmet den Geist einer steten Fortführung im Versuch, mit der Entwicklung Schritt zu halten. Nirgends wird einfach abgewunken, weil man mit der Ausgangsfassung den allein angestrebten Dokortitel schon erreicht hätte. Vielmehr geht es überall um die Sache. Davon könnten sich andere Arbeiten in vergleichbarer Situation eine große Scheibe abschneiden.

Bei der Schriftform ist die Arbeit allerdings lebendiger, weil ihr Thema lebendiger ist. Die Signatur nach SigG a.F. hat sich bekanntlich in der Praxis nie durchsetzen können. Häufig wussten die Vertriebsstellen nicht einmal, dass sie eigentlich Vertriebsstellen waren (dann wohl besser: hätten sein sollen). Nach mehreren Jahren unter dem SigG a.F. kursierten Zahlen von etwa 600 bis 800 Signaturinhabern in ganz Deutschland. Mangels hinreichender Verbreitung war die Signatur des SigG a.F. eine Totgeburt. Theoretisch ist das alte deutsche Signaturmodell hochinteressant, praktisch ohne wirkliche Bedeutung. Es ins Zentrum der Überlegungen zu stellen ist daher zwar verständlich, aber überdenkenswert. Auch insoweit schlägt sich meines Erachtens die Entscheidung zugunsten des Ansatzes beim Gesetz in der Konzeptionsfrage nicht unbedingt positiv nieder.