

Gyula Berke

Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung aus und nach Ungarn

1. Gesetzlicher und europarechtlicher Rahmen sowie rechtstatsächliche Informationen zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung in Ungarn¹

Im ungarischen Arbeitsrecht kam es zur gesetzlichen Regelung der Überlassung von Arbeitskräften mit dem Gesetz Nr. XVI vom Jahre 2001. Dieses Gesetz hat im Dritten Teil des Gesetzes Nr. XXII vom Jahre 1992 über das Arbeitsgesetzbuch (Arbeitsgesetzbuch; im Weiteren: AGB) das neue XI. Kapitel des Gesetzes eingefügt, das den Titel „Überlassung von Arbeitskräften“ trägt. Feststeht, dass diese arbeitsrechtliche Konstruktion auch schon vor der gesetzlichen Regelung in der ungarischen Praxis vorhanden war, und zwar in dem Sinne, dass Unternehmen gewerbsmäßig Arbeitnehmer zur Verfügung anderer gestellt haben.² Diese wirtschaftliche Tätigkeit wurde vor 2001 meistens im Rahmen der Rechtsinstitution der sog. Delegation ausgeübt. Im ungarischen Arbeitsrecht ist die Delegation eine eigenartige Weisung des Arbeitgebers, auf Grund derer der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine Arbeitspflicht auch zu Gunsten eines anderen Arbeitgebers zu erfüllen. Der Schritt in der Rechtsetzung vom Jahre 2001 löste – in erster Linie von der Seite der Gewerkschaften – heftige Diskussionen und Widerstand aus. Seit Mitte des Jahrzehnts kam es zu einer Welle von Gesetzesänderungen hinsichtlich der Rechtsinstitution der Überlassung von Arbeitskräften.³ In unseren Tagen enthält das erwähnte Kapitel des AGB⁴ eine äußerst umfangreiche und detaillierte Regelung, die einen eigenartigen Typ des Arbeitsverhältnisses im ungarischen Recht begründet. Die von den allgemeinen Normen des Arbeitsverhältnisses abweichenden Normen sind hinsichtlich der Subjekte des auf die Überlassung von Arbeitskräften gerichteten Rechtsverhältnisses, der Rechte und Pflichten der Parteien, der Einstellung des Arbeitsverhältnisses und der Verantwortung maßgebend. Das AGB enthält des Weiteren besondere Normen über das Rechtsverhältnis des Verleihers und des Entleihers. Diese rechtliche Konstruktion hat ihren geltenden Inhalt im Wesentlichen im Jahre 2007 erhalten.⁵ In unserem geltenden Recht ist die Entleihung von Arbeitskräften ein auf die gewerbsmäßige (also im Hinblick auf eine Gegenleistung erfolgende) Überlassung von Arbeitskräften gerichtetes Rechtsgeschäft, während die früher angewendete, auf Delegation gerichtete Vereinbarung nur eine unentgeltliche (ohne Gegenleistung erfolgende) Vereinbarung ist, die nur zwischen in

¹ Auf die Kollisionsrechtsfragen des Themenbereichs weisen wir nur kurz hin. Siehe dazu die Studie von Erika Kovács in diesem Heft.

² Siehe: Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. [Zoltán Bankó: Die atypischen Arbeitsrechtsverhältnisse.] Budapest – Pécs, 2010, Dialog Campus Verlag, S. 145.

³ Bankós zitiertes Werk S. 146.

⁴ §§ 193/B und folgende des AGB.

⁵ Siehe das Gesetz Nr. XIX vom Jahre 2007.

einer Eigentümerbeziehung stehenden Unternehmen (Arbeitgebern) wirksam zustande kommen konnte.⁶

Hinsichtlich unseres Themas ist § 193/B Abs. (1) AGB erwähnenswert, der seinen geltenden Inhalt im Rahmen der Modifizierung der Regelung in Bezug auf die Überlassung von Arbeitskräften vom Jahre 2004 erhielt.⁷ Gemäß dieser Anordnung: „Ein Verleiher kann nur die über einen Sitz im Inland verfügende und bei beschränkter Haftung ihrer Gesellschafter tätige Wirtschaftsgesellschaft oder eine mit ihr in keinem Mitgliedsverhältnis stehende Arbeitnehmergenossenschaft sein, die den in diesem Gesetz bzw. in einer anderen Rechtsvorschrift festgehaltenen Bedingungen entspricht und die von der staatlichen Beschäftigungsbehörde registriert worden ist.“ Zur Analyse dieser Verordnung kommen wir nachfolgend im Zusammenhang mit der Sache RANI zurück.

Bereits vor dem Beitritt der Ungarischen Republik zur Europäischen Union im Jahre 2004 kam es zur Übernahme der Rechtsnormen des Arbeitsrechts der Europäischen Gemeinschaft in das ungarische Arbeitsrecht. Die darauf gerichtete Gesetzgebung begann unmittelbar nach der Jahrtausendwende. Das Gesetz Nr. XVI aus dem Jahre 2001 hat in das AGB seinen § 106/A eingefügt. Diese Bestimmung bezweckte die Übernahme der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie). Gemäß Art. 1 Abs. (1) Buchstabe c) der Richtlinie findet sie Anwendung, soweit ein Unternehmen als Leiharbeitsunternehmen oder wenn ein Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsendet, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht. Aufgrund dieser europarechtlichen Regelung lautet Abs. (1) § 106/A AGB: „Verrichtet der Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers - auf Grund der mit einem Dritten geschlossenen Vereinbarung, nach den Regeln von Abschnitt XI - auf dem Gebiet der Republik Ungarn eine Arbeit, sind auf den Arbeitnehmer hinsichtlich

- a) der Höhe der längsten Arbeitszeit bzw. der kürzesten Ruhezeit,
- b) der Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubs,
- c) des niedrigsten Arbeitslohns,
- d) der Bedingungen der Überlassung von Arbeitskräften,
- e) der Arbeitsschutzbedingungen,
- f) der Bedingungen der Arbeitsübernahme und Beschäftigung von schwangeren Frauen bzw. Frauen mit kleinen Kindern sowie von minderjährigen Arbeitnehmern und ferner
- g) der Forderung der Gleichbehandlung die Regelungen des ungarischen Arbeitsrechts anzuwenden.“

⁶ Auf Grund des § 106 AGB.

⁷ Siehe § 1 des Gesetzes Nr. XX vom Jahre 2004.

Nach Abs. (3) § 106/B AGB muss der inländische Arbeitgeber sicherstellen, dass hinsichtlich des an seine Niederlassung – auf die durch den ausländischen Arbeitgeber in § 106/A festgelegte Weise – entsandten Arbeitnehmers die in § 106/A und im vorliegenden Paragraphen festgelegten Bestimmungen angewendet werden.

Auf Grund der erwähnten Bestimmungen des AGB (§§ 106/A, 106/B) müssen die in § 106/A Abs. (1) festgesetzten Arbeitsbedingungen im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften des ungarischen Arbeitgebers auch hinsichtlich der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer angewendet werden – vorausgesetzt, dass die Arbeitsbedingungen des ungarischen Arbeitsrechts hinsichtlich der ins Ausland entsandten Arbeitnehmer nicht günstiger sind. Es sei bemerkt, dass das ungarische Arbeitsrecht die erwähnten Normen nicht nur im Falle der Entsendung in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. der Entsendung aus den Mitgliedstaaten, sondern in gleicher Weise auch im Falle der so genannten Drittstaaten anwendet.

Das Gesetz Nr. LXXV von 1996 enthält im ungarischen Rechtssystem die Regelung über die behördliche Kontrolle der Beschäftigung. Nach den Normen des § 3 dieses Gesetzes erstreckt sich die Kompetenz der Arbeitskontrollbehörde auf die Beschäftigung der Ausländer in Ungarn sowie auf die Einhaltung der Rechtsnormen in Bezug auf die Überlassung von Arbeitskräften.⁸

Das Gesetz Nr. I von 2007 regelt die Einreise und den Verbleib der über das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt verfügenden Personen. Dieses Gesetz normiert für die Bürger der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes die Berechtigung, sich (auch länger als drei Monate lang) auf dem Gebiet der Ungarischen Republik zum Zweck der Ausübung einer Erwerbstätigkeit aufzuhalten.⁹ Auf Grund des Gesetzes muss die Beschäftigung der Behörde angemeldet werden. Das Gesetz Nr. II von 2007 sieht die Einreise und den Aufenthalt der Bürger der sog. Drittstaaten (keine Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) vor. Laut diesem Gesetz dürfen die Bürger der Drittstaaten auf Grund einer Genehmigung eine Erwerbstätigkeit ausüben. Entsprechend sieht das Gesetz Nr. IV von 1991 die Beschäftigung vor.

Über die erwähnten gesetzlichen Normen hinaus betreffen zahlreiche Regierungsverordnungen oder ministerielle Verordnungen die Überlassung von Arbeitskräften sowie die Beschäftigung von Ausländern. Besonders hervorzuheben ist die Regierungsverordnung 118/2001 (30. 06.) über die Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit. Durch diese Verordnung – die identisch ist mit den Normen des § 193/D AGB – wird die Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit auf dem Gebiet der Republik Ungarn an eine behördliche Genehmigung gebunden. Im Bereich der Bedingungen der Erteilung der behördlichen Genehmigung werden die Eintragung ins Firmenregister sowie andere Bedingungen von Vermögensnatur durch die Verordnung geregelt.¹⁰ Gemäß § 9 der Verordnung darf der Verleiher mit dieser Tätigkeit in der Republik Ungarn erst nach dem Inkrafttreten der behördlichen Entscheidung beginnen. Der Verleiher hat die

⁸ Abs. (1) § 3 Punkt i) und k).

⁹ Die Darlegung der detaillierten Regelung wird von uns außer Acht gelassen; siehe § 6 des Gesetzes. Das Gesetz entstand im Interesse der Übernahme der Rechtsnormen der Europäischen Union in Bezug auf die Freizügigkeit der Personen. Siehe § 129 des Gesetzes.

¹⁰ Z.B. die vom Entleiher der Arbeitskräfte zu leistende Vermögenssicherung.

Verpflichtung, der Behörde umfassende Daten zu liefern, unter anderem jährlich über die Arbeitnehmer und über die Zahl der in- und ausländischen Entleiher Daten zu liefern.¹¹ Unter den Normen auf Verordnungsebene erwähnen wir noch die Verordnung des Ministeriums für Sozial- und Arbeitswesen 16/2010 (13. 05.), in der die Genehmigung der Beschäftigung von Staatsbürgern aus Drittländern in Ungarn vorgesehen wird. Der Geltungsbereich dieser Verordnung erstreckt sich auf die Staatsbürger der Drittländer. Gemäß § 1 Abs. (2) der Verordnung muss die Verordnung auf einen im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften durch einen in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes niedergelassenen Arbeitgeber nach Ungarn entsendeten Arbeitnehmer nicht angewendet werden. Das heißt in diesem Fall ist die Beschäftigung in Ungarn ohne Genehmigung möglich. In anderen Fällen ist die Beschäftigung des Bürgers eines Drittstaats auf Grund der behördlichen Genehmigung möglich. Der Genehmigungsantrag muss jedoch in diesen Fällen – von den Ausnahmen eines engen Bereiches abgesehen – von der Behörde abgelehnt werden, das heißt, zur Beschäftigung im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften kann praktisch keine Genehmigung erteilt werden.¹² Die Regierungsverordnung 355/2007 (23. 12.) sieht die Beschäftigung der Staatsbürger der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Ungarn vor. Gemäß der Verordnung ist der ungarische Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigung dieser Personen in Ungarn anzumelden, allerdings unter der Bedingung, dass die Anmeldung keine zur Personenidentifizierung geeigneten Daten enthalten darf. Zugleich erstreckt sich jedoch der Geltungsbereich dieser Verordnung auch nicht auf diejenigen Personen, die durch in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes niedergelassene Arbeitgeber auf Grund eines auf Überlassung von Arbeitskräften gerichteten Vertrags im Rahmen einer Dienstleistung zum ungarischen Besteller entsandt werden. Die Normen auf Verordnungsebene betrachtend können wir feststellen, dass eine Datenlieferungsverpflichtung für die inländischen Unternehmungen im Falle der von Ungarn ins Ausland gerichteten Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit vorgesehen ist. Im Falle der nach Ungarn gerichteten Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit besteht keine Anmelde- oder Datenlieferungspflicht auf die in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes niedergelassenen Unternehmen (nicht einmal im Falle der Staatsbürger von Drittstaaten). Die Beschäftigung von Staatsbürgern aus Drittstaaten im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften durch in Drittstaaten niedergelassene Unternehmen ist praktisch nicht möglich und es ist auch kein solcher Fall in der Praxis bekannt.

Die hinsichtlich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit zur Verfügung stehenden Angaben sind ziemlich beschränkt bzw. mangelhaft.¹³ Der

¹¹ Gemäß § 18 Abs. (2) der Verordnung dienen ihre Normen der Übernahme der Richtlinie 2006/123/EG ungeachtet dessen, dass die Richtlinie auf Dienstleistungen von Leiharbeitsagenturen nicht angewendet werden muss.

¹² Siehe § 6 Abs. (1) Buchstabe f) der Verordnung.

¹³ Die Quelle der mitgeteilten Daten ist die Datenbank des Nationalen Beschäftigungsdienstes (www.afsz.hu), sowie Zsófia Ásványi – Zoltán Bankó – Eszter Barakonyi – Zoltán Egerszegi – Gábor Kártyás – Gyula László – Zsolt Nemeskéri: Die Gestaltung der nationalen bzw. der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung, ihre Wirkung auf die Beschäftigung und auf die Wirtschaftsprozesse. Budapest, 2010, S. 236., http://mukutir.telco-system.hu/kutatas-plt?ks_no=470.

Grund dafür ist einerseits der Mangel an diesbezüglichen Forschungen. Andererseits besteht er darin, dass die Rechtsnormen in Bezug auf die Datenlieferungsverpflichtung den Behörden gegenüber mangelhaft sind und es zur Kontrolle ihrer Durchführung praktisch nicht kommt. Auf Grund der bekannten Daten kann zweifellos festgestellt werden, dass die Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit in Ungarn im vergangenen Jahrzehnt eine bedeutende Entwicklung gemacht hat. Während es in Ungarn am 31. Dezember 2002 insgesamt 282 solche Tätigkeit ausübende Unternehmen gab, wurden am 31. Dezember 2009 schon 916 Unternehmen registriert. Die Überlassungstätigkeit war in der industriell entwickelten mittleren Region des Landes am bedeutendsten; hier (in der Umgebung von Budapest) sind 50,1 % der Unternehmen tätig. Im Jahre 2009 haben etwa 4800 Unternehmen ihren Arbeitskräftebedarf im Wege der Überlassung von Arbeitskräften befriedigt. Im Vergleich zum Jahr 2002 ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer etwa auf das 2,5-fache gewachsen und im Jahre 2009 waren es (nach der im Jahre 2008 eingetretenen Verringerung) beinahe 80 000 Personen.

Nach den auf Grund der erwähnten Regierungsverordnung 118/2001 (30. 06.) veröffentlichten Daten haben die über einen Sitz in Ungarn verfügenden Verleihunternehmen in 1371 Fällen Arbeitnehmer ins Ausland überlassen, davon in 1362 Fällen in die EU-Mitgliedstaaten. Die bedeutendsten Empfängerstaaten waren Frankreich und Slowenien (mit jeweils 626 und 590 Verleihfällen). Nach Deutschland ist die Überlassung von Arbeitskräften der Arbeitnehmer nur in 52 Fällen geschehen. Die ins Ausland überlassenen Arbeitnehmer wurden beinahe ausschließlich im Industrie- und im Bauindustriezweig beschäftigt. Ihre Gesamtzahl betrug im Jahre 2009 290 Personen. Nach den mitgeteilten statistischen Angaben gab es 21 Leiharbeitsunternehmen, deren Tätigkeit teilweise oder vollständig ins Ausland gerichtet war. Mit den Unternehmen mit Sitz in Ungarn standen 29 entleihende Unternehmen mit Sitz im Ausland in einem vertraglichen Verhältnis. Davon verfügten nur drei über einen Sitz in Deutschland.

Aus den erwähnten Angaben kann geschlossen werden, dass sich die Arbeitskräfteüberlassungstätigkeit im vergangenen Jahrzehnt bedeutend entwickelte während die ins Ausland gerichtete Aktivität von geringerer Bedeutung war. Die ausländischen Unternehmen betreffend verfügen wir über keine Daten in Bezug auf die nach Ungarn gerichtete Überlassungstätigkeit, weil eine Sammlung solcher statistischer Angaben nicht vorliegt.¹⁴ Es ist anzunehmen, dass slowakische Arbeitnehmer in Ungarn im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in der größten Anzahl beschäftigt werden, ihre Gesamtzahl ist jedoch nicht bekannt.¹⁵ Die Beschäftigung slowakischer Arbeitnehmer erfolgt in der industriellen Region in der Nähe der Grenze beider Länder auf solche Weise, dass der überwiegende Teil der betroffenen Arbeitnehmer täglich vom slowakischen Wohnort zum Arbeitsplatz in Ungarn pendelt. Die Forscher vermuten, dass die Beschäftigung slowakischer Arbeitnehmer in Ungarn zu etwa zwei Dritteln im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfolgt. Als bedeutend kann auch die Beschäftigung rumänischer Arbeitnehmer in Ungarn angesehen werden (im Jahre 2010 etwa 29 000 Personen). Angaben in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung stehen jedoch auch hier

¹⁴ Im Jahre 2010 wurden 64 000 ausländische Staatsbürger in Ungarn beschäftigt, davon waren 45 000 Personen Staatsbürger der EU-Mitgliedstaaten.

¹⁵ Siehe das in der Fußnote 13 erwähnte Werk S. 245.

nicht zur Verfügung. Es ist anzunehmen, dass die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in diesem Bereich wegen der größeren Entfernung vom Wohnort viel geringer ist als im Falle der slowakischen Arbeitnehmer. Ungarn kann auf Grund der Angaben als ein Empfängerland betrachtet werden. Die Zahl der Überlassungen ins Ausland scheint im Vergleich zur Zahl der nach Ungarn kommenden Arbeitnehmer unbedeutend zu sein. Dies können wir ungeachtet dessen feststellen, dass wir im Hinblick auf die Beschäftigung von Ausländern in Ungarn im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung über keine zuverlässigen Angaben verfügen.

2. Die ungarische Regelung des AGB auf dem Prüfstand des Europarechts

2.1. Der Fall RANI;¹⁶ Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Der am 16. Juni 2010 gefasste Beschluss des Europäischen Gerichtshofes hat die Aufmerksamkeit auf die ungarische arbeitsrechtliche Regelung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung gerichtet. Die beim Hauptstädtischen Gericht eingereichte Klage diente als Grundlage des Verfahrens. Die Klage wurde von RANI Slovakia s.r.o. Unternehmen (im Weiteren: RANI bzw. Klägerin) gegen die Hankook Tire Magyarországi Kft. (im Weiteren: Hankook GmbH bzw. Beklagte) erhoben. Die Klage erfolgte aufgrund eines Rechtsstreits im Zusammenhang mit dem die Arbeitnehmerüberlassung betreffenden und zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag. Der Vertrag wurde von den Parteien am 27. April 2007 geschlossen. Auf Grund dessen hat RANI, als Verleiherin die Verpflichtung übernommen, gegen Entgelt nach den im Vertrag bestimmten Bedingungen 400 Personen als Arbeitnehmer der Hankook GmbH zur Verfügung zu stellen, die die Arbeitnehmer vom 2. Mai 2007 für eine unbestimmte Zeit beschäftigen sollte, um ihren neuen Betrieb in Ungarn in Gang zu setzen. RANI hat dem Besteller, der Hankook GmbH, bis Juni 2007 15 Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Am 25. Juni 2007 teilte letztere mit, die ihr von RANI zur Verfügung gestellten 15 Arbeitnehmer in ihren eigenen Personalbestand übernehmen zu wollen und am 18. Juli 2007 veranlasste sie die einvernehmliche Aufhebung des Vertrags zwischen den Parteien. RANI hat das auf die letzterwähnte Aufhebung gerichtete Angebot seitens der Hankook GmbH abgelehnt, so dass die Parteien den zwischen ihnen bestehenden Vertrag als gekündigt und hinsichtlich der übernommenen 15 Arbeitnehmer als abgerechnet betrachtet haben.

Der Rechtsstreit zwischen den Parteien entstand im Zusammenhang mit der Kündigung (Aufhebung) des auf die erwähnte Arbeitnehmerüberlassung gerichteten Vertrags. RANI hat ihre Klage unter Bezugnahme darauf vor dem Hauptstädtischen Gericht erhoben, dass die Kündigung des Vertrags durch die Hankook GmbH ohne einen triftigen Grund erfolgte und deshalb rechtswidrig sei. Sie beantragte daher, die Beklagte dazu zu verurteilen, ihr als Vergütung ihrer im Zusammenhang mit der Erfüllung entstandenen Kosten sowie ihres entfallenen Nutzens einen Schadensersatz von etwa 300 Millionen Forint zu zahlen.

¹⁶ C-298/09. RANI Slovakia s.r.o. gegen Hankook Tire Magyarországi Kft.

Die Hankook GmbH beantragte die Abweisung der Klage unter Bezugnahme auf die Ungültigkeit des Vertrags zwischen den Parteien. Der Grund für die Ungültigkeit (Nichtigkeit) wäre die im § 193/D Abs. (1) AGB enthaltene Norm,¹⁷ die die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit ausschließlich für eine Gesellschaft mit inländischem Sitz ermöglicht, demzufolge also die Vertragsfähigkeit von RANI fehle. Dem Standpunkt der Hankook GmbH zufolge ist (war) der Schadensersatz auf Grund des nichtigen Vertrags nicht zulässig. Sie wies darüber hinaus darauf hin, dass RANI den Vertrag nicht (bzw. mangelhaft) erfüllt hatte, denn sie stellte während der etwa zwei Monate insgesamt nur 15 Arbeitnehmer der Beklagten (und nicht die ursprünglich vorgesehenen 400 Arbeitnehmer) zur Verfügung.

Der Auffassung des prozessführenden Gerichts zufolge war der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag tatsächlich (nach dem nationalen Recht) auf eine verbotene Tätigkeit gerichtet. Zugleich hatte es Zweifel im Hinblick auf die Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit den sich auf die Erbringung von Leistungen beziehenden Bestimmungen des Römischen Vertrags und der Richtlinie 96/71/EG. Um diese Fragen zu klären, hat das Gericht das Verfahren ausgesetzt und wandte sich an den Europäischen Gerichtshof.

Die vom Wirtschaftskollegium des Hauptstädtischen Gerichts zur Vorabentscheidung vorgelegten vier Fragen¹⁸ – wie wir sie im Folgenden zitieren – können thematisch eigentlich in zwei Gruppen unterteilt werden. Die Fragen 1 bis 3 suchen die Antwort darauf, ob es im Gemeinschaftsrecht eine Rechtsgrundlage gibt (geben kann), aufgrund derer die Republik Ungarn zur Zeit des Vorbringens auf die in § 193/D Abs. (1) AGB enthaltene Weise die Arbeitskräfteüberlassungs-/Verleihtätigkeit nur für die über einen inländischen Sitz verfügenden Unternehmen erlaubt. Im Gegensatz dazu richtet sich die vierte Vorlagefrage darauf, ob, falls es keine solche Rechtsgrundlage geben sollte, ein öffentliches Interesse existiert, aufgrund dessen (auf Grund der Art. 59 und 65 des Römischen Vertrags) eine abweichende Behandlung im nationalen Recht hinsichtlich der über einen ausländischen Sitz verfügenden Unternehmen begründet werden kann. Insgesamt waren die Fragen offensichtlich darauf gerichtet, ob die erwähnte (im AGB befindliche) nationale Regelung im Gegensatz zum Gemeinschaftsrecht steht, mittelbar jedoch darauf, ob sich infolge dessen die Nichtigkeit des zwischen den Parteien abgeschlossenen, auf die Arbeitnehmerüberlassung gerichteten Vertrags ergeben kann.¹⁹ Im Vergleich dazu behandelt der Beschluss die dritte Frage, die sich nach der Beurteilung des Gerichts an den Beitritt der Republik Ungarn zur Europäischen Union bzw. an dessen Bedingungen knüpft, getrennt.

Die Vorlagefragen waren die Folgenden:

1. *Kann der 19. Erwägungsgrund der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Licht der Art. 3 Buchstabe c und 59 des Vertrags von Rom dahin ausgelegt werden, dass das innerstaatliche Recht eines Mitgliedstaates im Hinblick auf die Tätigkeit von Leiharbeitsunternehmen die an den Arbeitgeber (das Unternehmen) gestellten*

¹⁷ Siehe oben im Punkt I.

¹⁸ HL Amtsblatt 2009/C 267/58.

¹⁹ Siehe Punkt 24 des Beschlusses.

Anforderungen für den Zugang zur Ausübung dieser Tätigkeit im Hoheitsgebiet des jeweiligen Mitgliedstaates frei aufstellen und insoweit die Zulassung als Leiharbeitsunternehmen solchen Unternehmen vorbehalten kann, die in seinem Hoheitsgebiet ihren Sitz haben?

2. Kann Art. 1 Abs. 4 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates dahin ausgelegt werden, dass im Hinblick auf die Genehmigung der Tätigkeit Unternehmen, die ihren Sitz im jeweiligen Mitgliedstaat haben, gegenüber Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat eine Vorzugsbehandlung gewährt werden kann?

3. Können die Art. 59, 62 und 63 des Vertrags von Rom in Verbindung miteinander dahin ausgelegt werden, dass die zum Zeitpunkt des Beitritts zur Europäischen Union bestehenden Beschränkungen fortbestehen können, ohne dem Gemeinschaftsrecht zuwiderzulaufen, bis der Rat ein Programm aufstellt, in dem die Voraussetzungen für die Liberalisierung dieser Art von Dienstleistungen festgelegt sind, bzw. die Richtlinien zur Verwirklichung dieses Programms erlässt?

4. Sollten die vorstehenden Fragen verneint werden: Gibt es ein Allgemeininteresse, das die Beschränkung, nach der die Tätigkeit eines Leiharbeitsunternehmens nur von Unternehmen ausgeübt werden kann, die ihren Sitz im in Rede stehenden Mitgliedstaat haben und dort registriert sind, rechtfertigt, so dass diese Beschränkung mit den Artikeln 59 und 65 des Vertrags von Rom vereinbar ist?

2.2. Gemeinschaftsrechtlicher Rahmen

Von den zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen berührt die dritte Frage – worauf vom Europäischen Gericht hingewiesen wird – den Beitritt der Ungarischen Republik zur Europäischen Union bzw. die Voraussetzungen des Beitritts. Folglich hatte das Gericht die Bestimmungen der Beitrittsakte²⁰ zu untersuchen.

Neben den in dem Vorabentscheidungsersuchen erwähnten Bestimmungen des Vertrags von Rom betrifft das in der Rechtssache vorkommende Problem auch die Richtlinie 96/71/EG. Die Richtlinie, die durch das Gesetz Nr. XVI aus dem Jahre 2001 in das ungarische Arbeitsrecht übernommen wurde, sieht die Entsendung²¹ von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vor und zwar im Interesse der Verwirklichung des Zieles der Union (damals: Gemeinschaft), das sich auf die Beseitigung der Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten richtet. In dem Beschluss werden die Erwägungsgründe (2), (6), (13), (18) und (19) der Präambel hervorgehoben. Weiterhin wird auf die Vorschriften der Artikel 1 und 3 hingewiesen. Nach dem auch in dem Vorabentscheidungsersuchen erwähnten Erwägungsgrund (19) der Präambel (ohne die Beeinträchtigung anderer Bestimmungen der Gemeinschaftsvorschriften) ist die Richtlinie nicht mit der Verpflichtung verbunden, dass die Existenz von Leiharbeitsunternehmen rechtlich anerkannt werde, noch berührt sie die Anwendung der Rechtsvorschriften durch die Mitgliedstaaten, die sich auf das

²⁰ Akte über die Bedingungen des Beitritts der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union und die Anpassungen der die Europäische Union begründenden Verträge. Amtsblatt 2003/L 236.

²¹ Hier wird von der Analyse bezüglich der Begriffsbenutzung des ungarischen Textes abgesehen (hinsichtlich der Begriffe „Entsendung“ bzw. „Delegierung“). Im deutschen bzw. englischen Text werden die Ausdrücke „Entsendung von Arbeitnehmern“ bzw. „posting of workers“ gebraucht.

Zurverfügungstellen von Arbeitskräften und auf Leiharbeitsunternehmen beziehen, die nicht in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, dort aber im Rahmen der Erbringung der Dienstleistungen tätig sind. Art. 1 sieht die Wirkung der Richtlinie vor. Abs. (1) besagt, dass die Richtlinie für das in dem Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen anzuwenden ist, das im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Abs. (3) auf das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsendet. Nach Abs. (c) der letzteren Bestimmungsgruppe gilt auch als unter die (sachliche) Wirkung der Richtlinie gehörende arbeitnehmerische Verfügung, dass der Arbeitgeber als Leiharbeitsunternehmen oder als Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen Arbeitnehmer zu einem Unternehmen entsendet, das auf dem Gebiet eines Mitgliedstaates niedergelassen oder dort tätig ist, vorausgesetzt, dass zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht. Nach Abs. (4) darf Unternehmen, die ihren Sitz nicht in einem Mitgliedstaat²² haben, keine günstigere Behandlung zuteil werden als denjenigen Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat. Gemäß Art. 3 Abs. (1) Buchstabe d) garantieren die Mitgliedstaaten den auf ihrem Hoheitsgebiet in Entsendung befindlichen Arbeitnehmern (als allgemeine Regel²³) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, im Falle der Überlassung der Arbeitskräfte und besonders bei Leiharbeitsunternehmen maßgebend sind. Abs. (9) dieses Artikels sieht nicht die Verpflichtung eines Mitgliedstaates, sondern lediglich eine Möglichkeit vor. Demgemäß kann für Unternehmen, die als Leiharbeitsunternehmen Arbeitskräfte in einen anderen Mitgliedstaat entsenden, vorgesehen werden, dass sie Leiharbeitnehmern die Arbeitsbedingungen garantieren, die sich auf die Arbeitnehmer²⁴, die in dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates zeitweilig tätig sind, beziehen.

2.3. Die einschlägigen Regelungen im nationalen Recht

Das Vorabentscheidungsverfahren berührt die Regelungen des ungarischen Rechts bezüglich der Arbeitnehmerüberlassung. §§ 193/B – 193/P AGB bzw. andere – früher erwähnte – Vorschriften von Verordnungsniveau (aus dem aktuellen Themenkreis) regeln dieses Rechtsinstitut. Der Beschluss weist neben der den Begriff bestimmenden Regelung des § 193/C AGB auf den grundsätzlich betroffenen § 193/D Abs. (1) AGB hin. Aufgrund dieser Regelung kann ein Verleiher nur die über einen Sitz im Inland verfügende und bei beschränkter Haftung ihrer Gesellschafter tätige Wirtschaftsgesellschaft sein, die den in dem Gesetz bzw. in einer anderen Rechtsvorschrift festgehaltenen Bedingungen entspricht und die von der staatlichen Beschäftigungsbehörde registriert worden ist.

²² Diese Regelung handelt von den Staaten, die über keinen Mitgliedstaat-Status verfügen (Nichtmitgliedstaat, non-member State), und nicht von den Unternehmen, die nicht in dem jeweiligen, sondern in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen sind, bzw. sie will den günstigeren Umgang mit Unternehmen außerhalb der Gemeinschaft verbieten.

²³ Hier wird von den einschlägigen Ausnahmen und Detailregelungen abgesehen.

²⁴ „Leiharbeiter“, „temporary workers“.

Wie bereits gesagt wurden die Regelungen über die Arbeitnehmerüberlassung durch das Gesetz Nr. XVI aus dem Jahre mit Wirkung vom 1. Juli 2001, welches eine Reihe von sich auf Rechtsharmonisierung richtenden Modifizierungen dieses und anderer Gesetze vorsah und – unter anderem – über die Übernahme sämtlicher Regelungen mit arbeitsrechtlichem Inhalt disponierte, ins AGB eingefügt. Nach der Begründung²⁵ des Gesetzes „kann die sich auf eine Arbeitnehmerüberlassung richtende Tätigkeit nur von einer Wirtschaftsgesellschaft oder einer Genossenschaft, die ihren Sitz im Inland hat und die auf Grund der beschränkten Haftung ihrer Gesellschafter bzw. ihrer Mitglieder tätig ist, ausüben, soweit sie den Bedingungen der Vorschriften des AGB, bzw. denen von anderen Rechtsvorschriften entsprechen und die bei dem Arbeitsamt registriert worden ist.“ In der Begründung wird auch darauf hingewiesen, dass die Bedingungen und die ausführlichen Regelungen für die Ausübung der Überlassungstätigkeit und für die Registrierung der Entleiher in einer Regierungsverordnung geregelt sind. Es ist festzustellen, dass die die Gesetzesvorlage einbringende Regierung – das zeigt sich in der zitierten Passage der Begründung – die Ausübung der Unterlassungstätigkeit ausschließlich für Unternehmen mit inländischem Sitz ermöglichen wollte, da sie ihren Beginn an die Registrierung durch das nach dem Sitz zuständige Arbeitsamt knüpft. Dies ist in erster Linie aus Sicht der von der Regierung in dieser Sache ausgeführten Argumentation von Bedeutung. § 193D bzw. dessen Abs. (1), der die erwähnte Regelung enthält, ist später modifiziert worden, wobei diese Modifizierungen jedoch nicht den Wesensgehalt der Bestimmung berührt haben.

Auf der Grundlage der in dem Gesetz aus dem Jahre 2001 in § 203 Abs. (1) Buchstabe d) AGB enthaltenden Ermächtigung kam es zur Schaffung der zuvor erwähnten Regierungsverordnung Nr. 118/2001 (30. 06.), die die Bedingungen der Registrierung und Ausübung der Tätigkeiten der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Arbeitsvermittlung vorsah bzw. vorsieht. Nach der Verordnung kann eine Überlassungstätigkeit nur gemäß den in der Verordnung beinhalteten Bedingungen ausgeübt werden und in diesem Kreis schrieb bzw. schreibt § 4 auch die Eintragung in das Firmenregister (in ein anderes behördliches oder gerichtliches Register) vor. Dem Antrag auf Eintragung in das Register war bzw. ist nach der Verordnung auch die die Eintragung nachweisende Urkunde beizulegen. Auch weitere Bestimmungen der Verordnung weisen bzw. weisen auf den ungarischen Sitz des Überlassungsunternehmens²⁶ hin.

2.4. Der Standpunkt der ungarischen Regierung

Der von der Regierung der Ungarischen Republik in dieser Sache vertretene Standpunkt erscheint bezüglich der ungarischen rechtlichen und tatsächlichen Situation in der Tat widersprüchlich. Einerseits wird von der Regierung darauf hingewiesen, dass das die Fragen vorlegende Gericht die Regelungen des anzuwendenden nationalen Rechts mangelhaft und sogar auch noch fälschlich dem Europäischen Gerichtshof dargestellt hätte. Ihrem Standpunkt nach ermöglichen sowohl die nationale Regelung als auch die

²⁵ Siehe die Begründung zum § 23 des Gesetzes.

²⁶ Z.B. die Bestimmung des § 8, die die Veränderung des Sitzes des Unternehmens (über seine Verlegung in das Zuständigkeitsgebiet eines anderen Arbeitsamts) vorsieht.

behördliche Praxis den in anderen Mitgliedstaaten niedergelassenen Unternehmen, dass sie Bürger der an dem EWR-Abkommen²⁷ beteiligten Staaten im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung zur Erbringung von Dienstleistungen nach Ungarn entsenden, ohne dass sie für diese Unternehmen die Einhaltung von besonderen Erfordernissen vorschrieben. Die Regierung führte bezüglich § 193/D Abs. (1) AGB aus, dass diese Regelung ausschließlich für inländische Unternehmen (!) maßgebend sei bzw. auch für sie in der Hinsicht, dass der Gesetzgeber die sich auf ihre Unternehmensformen²⁸ beziehenden Bedingungen regeln wollte. Aus der Argumentation scheint hervorzugehen, dass die Regierung die Bedingung der Tätigkeit in der Form von beschränkter Haftung nur in Hinsicht auf die inländischen Gesellschaften für maßgebend hält, und dass sie es in dem Fall von solchen mit Sitz in dem Gebiet eines anderen Mitgliedstaates nicht tut. Es sei bemerkt: Nehmen wir diese Argumentationsmethode an, so liegt es auf der Hand, dass das nationale Recht für ein Unternehmen mit ausländischem Sitz (welches auch für Ungarn Dienstleistungen erbringt) keine derartige Bedingung vorschreiben kann bzw. könnte.

Die Regierung unterstützte ihre Argumentation (bezüglich der an Gesellschaften mit inländischem Sitz gestellten Bedingungen) auch damit, dass sie im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG auf den Umstand hingewiesen hatte, nach dem hinsichtlich der unter die Wirkung der Richtlinie (bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsvorschrift) fallenden bzw. im Ausland Dienstleistungen erbringenden Unternehmen lediglich der sog. „harte Kern“²⁹ in Betracht zu ziehen ist. Mithin ist es gegenüber diesen Unternehmen zur Anordnung anderweitiger (bzw. über „den harten Kern“ hinausgehender) Bedingungen nicht gekommen. Es sei bemerkt, dass diese gesetzgeberische Absicht aus den Bestimmungen des § 106/A AGB nicht hervorgeht, da unter Abs. (1) Buchstabe d) meistens die Anwendungen der „Bedingungen der Arbeitskräfteüberlassung“ erwähnt werden.

Im Argumentationskreis der Regierung überrascht es am meisten, dass – nach ihrer Ausführung – die Leiharbeitsunternehmen mit einem Sitz in einem Mitgliedstaat außerhalb der Republik Ungarn ihre Überlassungstätigkeit seit Jahren auf dem Gebiet der Republik Ungarn ausüben. Wir möchten hier bemerken, dass – obwohl uns die dieses Argument unterstützenden Daten nicht zur Verfügung stehen (so wie diese wahrscheinlich auch der Regierung nicht zur Verfügung standen) – dieses Argument die tatsächliche Situation widerspiegelt.

2.5. Die Vorbemerkungen des EuGH zu dem Standpunkt der Regierung

Der EuGH reagierte – an seiner früheren Praxis festhaltend bzw. sich darauf stützend – in seinen Vorbemerkungen auf die zwischen der Regierung und dem vorliegenden

²⁷ Amtsblatt 1994 L 1.

²⁸ Wir weisen auf die Formulierung des § 193/D Abs. (1) AGB hin, die die auf eine mit der beschränkten Haftung der Gesellschafter funktionierende Wirtschaftsgesellschaft oder eine Genossenschaft erwähnt (für die letztere ermöglicht sie nur in Hinsicht der in keinem Mitgliedverhältnis stehenden Arbeitnehmer die Überlassung).

²⁹ Die unter § 3 Abs. (1) der Richtlinie beinhalteten Arbeitsbedingungen. Der Ausdruck wird auch in Abs. (14) der Erwägungsgründe benutzt. Siehe noch Punkt 57 des Beschlusses.

nationalen Gericht entfaltete Meinungsverschiedenheit.³⁰ Eines der wesentlichen Elemente dieser Vorbemerkungen besteht darin, dass der EuGH die die Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts betreffende Stellungnahme (unverändert) nicht als zu seiner Kompetenz gehörend betrachtet, demzufolge er auch die Frage nicht zu entscheiden habe, ob die vom vorlegenden nationalen Gericht vorgenommene (befolgte) Auslegung zutreffend sei. Der Europäische Gerichtshof hat im Wesentlichen seine Gebundenheit an die Entscheidung des vorlegenden Gerichts für maßgebend betrachtet, als er darauf hingewiesen hat, dass deren Untersuchung vom Ansatz des vorlegenden Gerichts ausgehend geführt werden muss, das heißt davon ausgehend, dass das ungarische Recht die Ausübung der auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtete Tätigkeit nur für die über einen inländischen Sitz verfügenden Gesellschaften ermöglicht.

Der EuGH hat diesen Standpunkt früher in zahlreichen Fällen³¹ festgesetzt und sich daran auch weiterhin gehalten. Seine Grundlage ist – wie der Beschluss zeigt – die Kompetenzverteilung zwischen den Gerichten der Gemeinschaft und der Nation, in deren Ergebnis der Europäische Gerichtshof also verpflichtet ist, denjenigen in dem auf die Vorabentscheidung hinweisenden Beschluss festgehaltenen Hintergrund in Tatsache und Regelung zu berücksichtigen, dem sich die vom nationalen Gericht gestellten Fragen anpassen.

Im Zusammenhang mit der Meinungsverschiedenheit zwischen der Regierung und dem vorlegenden Gericht wies der EuGH auch darauf hin, dass die nationale behördliche Praxis an und für sich nicht die Grundlage für die Beurteilung der Vereinbarkeit der betroffenen nationalen Rechtsnorm mit dem Gemeinschaftsrecht bilden kann. Die „einfache Verwaltungspraxis“³² kann nämlich nach dem Ermessen der Verwaltungsorgane geändert werden. Zudem ist sie auch nicht öffentlich genug, so dass sie nicht als wirksame Erfüllung der im Unionsrecht vorgesehenen Verpflichtungen betrachtet werden kann. Was das mit der beschränkten Öffentlichkeit verbundene Argument betrifft, müssen wir daher die Argumentation des Europäischen Gerichtshofes als zutreffend betrachten, weil zweifellos keine von der Behörde veröffentlichten Daten in diesem Bereich zur Verfügung stehen.

Auch im Zusammenhang mit der Bewertung der behördlichen Praxis hat sich eine umfangreiche Beurteilungspraxis herausgebildet, aus der der Beschluss die Fälle Kommission gegen Frankreich³³ und Salix³⁴ besonders hervorgehoben hat.

³⁰ Siehe Punkte 27-29 des Beschlusses.

³¹ Siehe Punkt 27 des Beschlusses. Z.B. C-378/07 – C-380/07. Kiriaki Angelidaki und and. gegen Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis und Dimos Geropotamou.

³² Im Text des Beschlusses in französischer Sprache: „En effet, de simples pratiques administratives...“ (Die Varianten des Beschlusses mit einem anderen Volltext in offizieller Sprache sind wegen der ungarischen Prozesssprache nicht zugänglich.)

³³ Der auch im Beschluss festgesetzte Satz stammt aus dem Urteil der Sache C-334/94 Kommission gegen Französische Republik. Siehe Punkt 2 des dispositiven Teils des Urteils (über die Veränderbarkeit und die beschränkte Öffentlichkeit der Verwaltungspraxis).

³⁴ Auch der Punkt 43 des Urteils der Sache C-102/08 Finanzamt Düsseldorf-Süd gegen SALIX Grundstücks-Vermietungsgesellschaft mbH & Co. Objekt Offenbach KG verwendet die in der erwähnten Sache benutzte Formulierung, in dem er feststellt, dass die Mitgliedstaaten ausdrücklich verpflichtet sind, im Interesse der Durchführung der Richtlinie (bei der Wahl der für den Mitgliedstaat am besten ersprechenden Rechtsetzungstechnik) Rechtsnormenbestimmungen zu schaffen.

Es sei bemerkt, dass der Beschluss später³⁵ auch darauf hingewiesen hat, dass die Regierung die Darlegung der auf das schwerwiegende öffentliche Interesse hinweisenden Umstände, die den Grund der im ungarischen Recht sich durchsetzenden Einschränkung bilden können, außer Acht gelassen hat (siehe dazu weiter unten die Ausführungen zu Punkt VIII). Auch das unterliegt natürlich keinem Zweifel dahingehend, dass es uns – im Licht der dauerhaften Beurteilungspraxis – auch sonst nicht viel Erfolg verspricht.

2.6. Zur dritten Frage: die Bedingungen des Beitritts Ungarns

Wie wir schon angedeutet haben, behandelt der Beschluss (als eine Vorfrage) die von dem vorliegenden Gericht formulierte 3. Frage separat, also die Frage, ob die Beschränkungen Ungarns, welche zum Zeitpunkt des Beitritts Ungarns zur Europäischen Union bestanden haben, in Kraft bleiben können solange der Rat hinsichtlich des gegebenen Dienstleistungstyps (in unserem Fall hinsichtlich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung) ein Programm zur Bestimmung der Liberalisierung der Voraussetzungen bzw. die Richtlinien zu deren Umsetzung nicht erlässt. Oben haben wir schon erwähnt, dass es zur Übernahme der Richtlinie 96/71/EG im Jahre 2001 kam (gemeinsam mit der sich verknüpfenden Regelung auf Anordnungsebene). Die heimische (beschränkende) Regelung war zum Zeitpunkt des Beitritts (am 1. Mai 2004) somit schon in Kraft.

Die Fragestellung des vorliegenden ungarischen Gerichtes richtete sich eigentlich darauf, ob die Wendung des ex-Artikels 59 EG-Vertrags, nach der die Mitgliedstaaten die in diesem Fall bestehenden Beschränkungen des Dienstleistungsverkehrs „während der Übergangszeit allmählich aufheben“, dahingehend ausgelegt werden kann, dass die zum Zeitpunkt des Beitritts bestehenden Beschränkungen in den Beitrittsländern solange rechtmäßig aufrecht zu erhalten sind solange der gemeinschaftliche Rechtsetzer keine Maßnahmen zur Aufhebung der Beschränkungen trifft. Ex-Artikel 63 des EG-Vertrags hat im Anschluss daran nämlich vorgeschrieben, dass der Rat im Interesse der Aufhebung der Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ein allgemeines Programm annimmt. Der Gerichtshof hat darauf verwiesen, dass der Rat das Programm nach ex-Artikel 63 im Jahre 1961 angenommen bzw. zu dessen Umsetzung mehrere Richtlinien erlassen hat und die Übergangszeit am 1. Januar 1970 abgelaufen ist. Folglich waren zum Zeitpunkt des Beitritts Ungarns die Artikel 49-54 des EG-Vertrags maßgebend. Der Gerichtshof hat im Zusammenhang mit Art. 49, also mit der Bestimmung des freien Dienstleistungsverkehrs im Sinne des Vertrages, festgelegt, dass dieser in den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten (nach der früheren Übergangszeit) direkt anwendbar ist bzw. auf Privatpersonen solche Rechte überträgt, auf die sich die Privatpersonen auch vor Gericht berufen können und welche auch von den nationalen Gerichten geschützt werden müssen.³⁶ Da die Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung als Dienst-

³⁵ Siehe Punkt 54 des Beschlusses.

³⁶ Unter den in diesem Zusammenhang genannten Urteilen findet sich dasjenige mit der größten arbeitsrechtlichen Relevanz: Rechtssache C-341/05 Laval un Partneri Ltd gegen Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggetan und Svenska Elektrikerförbundet.

leistung gemäß ex-Artikel 50 EG³⁷ gilt, ist die sich darauf beziehende Bestimmung im Sinne des Vertrages auch im Rechtssystem der Ungarischen Republik anzuwenden.

Der Grund für die Anwendung ist, dass das Beitrittsdokument in dieser Hinsicht keine besonderen Voraussetzungen enthält. So sind die Bestimmungen des freien Dienstleistungsverkehrs laut Art. 2, 53 und 54³⁸ seit dem Zeitpunkt des Beitritts anwendbar.³⁹ Aus diesem Grund verstießen die im Zeitpunkt des Beitritts geltenden beschränkenden Regelungen gegen Art. 49 des EG-Vertrags.

2.7. Der Standpunkt des EuGH zur ersten und zweiten Frage (Auslegung der Richtlinie 96/71/EG)

Der arbeitsrechtliche Gegenstand im engsten Sinne knüpft an die erste und zweite Frage des vorliegenden Gerichtes an, sofern sich diese primär auf die Auslegung der Richtlinie 96/71/EG bzw. mittelbar auf die Vereinbarkeit der Beschränkung des § 193/D Abs. (1) AGB (Vorschrift des inländischen Sitzes) mit dem europäischen Recht beziehen.

Das vorliegende Gericht bezieht sich in der ersten Frage auf den oben erwähnten Präambel-Absatz (19), nach dem die Richtlinie nicht mit der Verpflichtung einhergeht, dass die Existenz von Leiharbeitsunternehmen (von den Mitgliedstaaten) rechtlich anerkannt wird, aber die Anwendung der Rechtsvorschriften durch die Mitgliedstaaten nicht berührt, welche sich auf das Zurverfügungstellen von Arbeitnehmern und auf Leiharbeitsunternehmen beziehen, die nicht auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates niedergelassen, dort aber im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen tätig sind. Ebenfalls hat sich das vorliegende Gericht auf Art. 1 Abs. (4) der Richtlinie berufen, welcher die günstigere Behandlung gegenüber in einem Nichtmitgliedstaat angesiedelten Unternehmen untersagt. Bezüglich des Letzteren ist der (in der zweiten Frage zum Vorschein kommende) Gedankengang des vorliegenden Gerichtes bemerkenswert: Falls nämlich Art. 1 Abs. (4) eine sich auf Unternehmen von Nichtmitgliedstaaten beziehende Rechtsvorschrift ist, sei es möglich, dass einem inländischen (über heimischen Sitz verfügenden) Unternehmen gegenüber einem im

³⁷ Als erstes wurde dies in der Rechtssache C-279/80 Webb (auf Antrag von Hoge Raad der Niederlande zur Vorabentscheidung) vom Gericht im Zusammenhang mit dem gegen den Betroffenen geführten Strafverfahren erörtert. Das Urteil vom 9. Dezember 1980 hat die auf Überlassung von Arbeitskräften als Gegenleistung (Arbeitnehmerüberlassung) gerichtete Tätigkeit als eine Dienstleistung nach Ex-Artikel 60 EGV angesehen, welche unter die Regelung des Artikels 59 zum Beschränkungsverbot fällt. Laut Sachverhalt des Ausgangsverfahrens wurde gegen Alfred John Webb in den Niederlanden ein Strafverfahren geführt, weil er die maßgebenden Regelungen zur Genehmigung einer Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit in den Niederlanden verletzt hat.

³⁸ In Art. 2 werden die Anordnungen der ursprünglichen Verträge, in Art. 53 die Anwendung von Rechtsakten seitens der Institutionen vorgesehen. Art. 54 regelt die Verpflichtungen der Beitrittsländer zur Übernahme der Richtlinien.

³⁹ Ein ähnliches Problem tauchte in der Rechtssache C-143/09 Pannon GSM Távközlési Rt. (Pannon GSM Fernmeldeverkehr AG) gegen Nemzeti Hírközlési Hatóság Tanácsa (Rat der Nationalen Behörde für Nachrichtenvermittlung) auf, und zwar insofern, dass dort auch die Gemeinschaftsregel mit rückwirkender Kraft (ihre Anwendung in einem vor Beitritt entstandenen Sachverhalt) in Frage gestellt wurde. Der EuGH nahm (hinsichtlich der rückwirkenden Kraft) Polen betreffend identisch Stellung in der Rechtssache C-441/08 Elektrownia Patnow II sp. zoo gegen Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu.

anderen Mitgliedstaat angesiedelten Unternehmen nach nationalem Recht eine günstigere Behandlung zuteil werde.

Hinsichtlich des Elements des Grundprozesses, welcher zwischen Privatbeteiligten läuft, stellte die niederländische Regierung in der Sache die Frage nach der unmittelbaren horizontalen Wirkung der Richtlinie. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof neben den heute als klassisch geltenden Urteilen⁴⁰ auch eine seiner Entscheidungen⁴¹ in Bezug auf die Arbeitszeit aufgerufen.

Im Zusammenhang mit der Frage erörterte der Gerichtshof, dass die Richtlinie den materiell-rechtlichen Inhalt der nationalen Rechte überhaupt nicht zu harmonisieren vermochte, weswegen dieser nach der Hauptregelung von den Mitgliedstaaten selbst bestimmt werden darf.⁴² Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass die Richtlinie in ihrem Art. 3 Abs. (1) die bloße Aufzählung solcher Themenkreise enthält, in deren Zusammenhang die Mitgliedstaaten die geltenden Regelungen im Empfänger-Mitgliedstaat (nach dem Ort der Dienstleistung) geltend machen können. Während der Wahrnehmung ihrer durch die Richtlinie „offen gelassenen“ Kompetenzbereiche sind die Mitgliedstaaten jedoch verpflichtet, die Anordnungen des EG-Vertrags und die allgemeinen Prinzipien des Gemeinschaftsrechts zu beachten.⁴³

Der Beschluss weist auch auf die Anfangsabfassung des Präambel-Absatzes (19) hin, nach der die Richtlinie ohne die Verletzung sonstiger gemeinschaftlicher Rechtsbestimmungen anzuwenden ist. Daraus folgt also (die Regelung inbegriffen, welche auf den beschränkten Zweck der Richtlinie hinweist und im Präambel-Absatz (19) enthalten ist), dass, sofern der Mitgliedstaat Unternehmen mit inländischem Sitz die Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit ermöglicht, der Mitgliedstaat – in Anbetracht der Art. 49-54 des EG-Vertrags – auch das auf Staatsbürgerschaft (auf Sitz) beruhende Verbot zur Beschränkung von Dienstleistungen zu beachten hat. Die Anwendung von Art. 1 Abs. (4) der Richtlinie betrachtete der Gerichtshof insgesamt als gegenstandslos, da die Grundsache Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat berührt.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass die erwähnten Bestimmungen der Richtlinie den Mitgliedstaaten weder ermöglichen, den Sitz im Inland

⁴⁰ Z. B. C-152/84 M. H. Marshall gegen Southampton and South West Hampshire Area Health Authority; C-91/92 Paola Faccini Dori gegen Recreb SRL.

⁴¹ Auch unter Punkt 109 seines Urteiles in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 – C-403/01 Bernhard Pfeiffer und Kompagnon gegen Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e.V. legte der EuGH den Rechtssatz fest, dass das Berufen auf eine Bestimmung der Richtlinie, welche Privatpersonen berechtigt oder ihnen Verpflichtungen zuteilt, in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen auch dann nicht möglich ist, sei dies ansonsten eindeutig, genau und bedingungslos. Aus diesem Satz folgt auch, dass sich die Ansprüche hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes in der ungarischen Urteilspraxis gegenüber dem Staat (staatliche Organe bzw. Haushaltsorganisationen) geltend machen lassen. Siehe BH 2008/309 zur Frage des Bereitschaftsdienstes.

⁴² C-490/04 Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland, Urteil Punkt 19.

⁴³ Zuletzt legte der EuGH in der Rechtssache C-319/06 Kommission gegen Großherzogtum Luxemburg insofern den gleichen Satz fest (siehe auch den im Beschluss angerufenen Punkt 33), dass die Möglichkeit des Mitgliedstaates zur Rechtsregelung, gesichert durch Richtlinie 96/71/EG (bezüglich der Bestimmung von materiell arbeitsrechtlichen Regelungen und den Inhalten der Arbeitsbedingungen) die Mitgliedstaaten nicht entlastet, ihre Pflichten, die aus dem EG-Vertrag entstammen und sich besonders auf die Freiheit der Dienstleistungserbringung beziehen, einzuhalten. Vgl. zu dieser Formulierung bereits Rechtssache C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG gegen José Filipe Pereira Félix.

als Bedingung der Ausübung ihrer Leih­tätigkeit vorzuschreiben, noch bei Genehmigung der Tätigkeit dem Unternehmen mit Sitz im Mitgliedstaat abweichende (günstigere) Behandlung im Vergleich zu den Unternehmen ohne Sitz zuteil werden zu lassen.

Der Europäische Gerichtshof hat also das Argument der ungarischen Regierung nicht angenommen, nach dem § 193/D AGB nur Bedingungen enthalten würde, die sich auf nur in Ungarn ansässige Unternehmen beziehen. Der Gerichtshof hat ferner die Argumentation nicht angenommen, dass § 106/A Abs. (1) Buchstabe d) AGB nicht alle, sich auf Arbeitnehmerüberlassung beziehenden und im ungarischen Recht (im AGB) festgelegten Bedingungen enthält, sondern nur den sog. „harten Kern“ der Arbeitsbedingungen inne hat.

2.8. Der Standpunkt des EuGH zur vierten Frage

Seine vierte Frage hat das vorlegende Hauptstädtische Gericht für den Fall gestellt, dass der EuGH-Standpunkt abweisend wäre in der Hinsicht, dass sich anhand der Auslegung der Richtlinie 96/76/EG durch das Gericht die Möglichkeit ergäbe, die Wahrnehmung von Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit Unternehmen mit inländischem Sitz zu ermöglichen bzw. im Vergleich zu Unternehmen mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten eine günstigere Behandlung zu gewährleisten. Eigentlich richtet sich die Frage – in einer anderen Sichtweise – darauf, ob ein anderer Rechtsgrund im Vergleich zur Richtlinie 96/71 EG vorhanden sei (sein könnte) in Hinsicht auf die Beschränkung im nationalen Recht. Die Frage verweist auf Art. 59 und 65 des Vertrages von Rom.

Laut Standpunkt des EuGH folgt aus seiner Urteilspraxis, dass die Bedingung, nach der das Unternehmen zum Zweck der Dienstleistungserbringung einen ständigen Standort oder eine Tochtergesellschaft (also eigentlich einen Sitz) in dem Mitgliedstaat, welcher der Ort der Dienstleistungserbringung ist, zu errichten hat, die Beschränkung der Freiheit laut Art. 49 des EG-Vertrags bedeutet. Um diese Bedingungen rechtlich zu begründen, muss bewiesen werden, dass die hier angesprochene Bedingung zur Verwirklichung des im europäischen Recht anerkannten Zwecks unerlässlich ist (also im Grunde genommen anders, also mit anderen Mitteln nicht verwirklicht werden kann).⁴⁴ Das Gericht sprach an, dass die ungarische Regierung die Begründung eines besonderen Gemeinschaftsinteresses, welches die Grundlage einer im ungarischen Recht zur Geltung kommenden Beschränkung bildet, nicht als relevant beurteilt hat, und auch das die Fragen vorlegende Gericht keine solchen Umstände erwähnt hat. Allein die Hankook GmbH berief sich im Ausgangsverfahren darauf, dass sich solche Bedingungen auf den Schutz der im ungarischen Recht durchsetzenden Einschränkung und auf den des inländischen Arbeitsmarktes richten können.

Hinsichtlich des verfolgten Ziels, den Arbeitsmarkt zu schützen, hat der EuGH festgestellt, dass dies (bzw. der Schutz der Arbeitnehmer) zum Kreis des besonderen Ge-

⁴⁴ Von den früheren Urteilen rief hier der EuGH die Rechtssache Parodi und a Fidium Finanz auf (C-222/95 Société civile immobilière Parodi gegen Banque H. Albert de Bary et Cie.; C-452/04 Fidum Finanz AG gegen Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht).

meinschaftsinteresses gehören könnten⁴⁵ und dadurch die Beschränkung der Dienstleistungserbringungsfreiheit begründet werden könnte. Dies ändere jedoch nichts daran, dass das Erfordernis eines inländischen Sitzes das zulässige Maß zur Erreichung dieses Ziels (des öffentlichen Schutzes) überschreitet. Der EuGH ließ auch verlauten, dass sich die Geltung der Richtlinie 96/71/EG gerade auf die aus einem anderen Land erbrachten (auf Arbeitnehmerüberlassung gerichteten) Dienstleistungen erstreckt und zwar mit dem grundlegenden Ziel, den Kern der Mindestschutzregelungen für die Arbeitnehmer zu bestimmen.

In Anbetracht der angeführten Umstände nahm der EuGH dermaßen Stellung, dass die Beschränkung des § 193/D Abs. (1) AGB auch nicht unter dem Gesichtspunkt des vorrangigen Schutzes des Gemeinschaftsinteresses gegenüber den die Arbeitnehmerüberlassung betreibenden Unternehmen ohne inländischen Sitz begründet werden kann.

2.9. Die geltende ungarische gesetzliche Regelung

Im Lichte des die Kollision der Einschränkung nach dem ungarischen Recht gegen das Gemeinschaftsrecht feststellenden Beschlusses (bzw. des eine solche Auslegung der Richtlinie 96/71/EG erbringenden Beschlusses) des Europäischen Gerichtshofes soll festgestellt werden, dass der § 193/D Abs. (1) AGB unverändert normiert, dass der Verleiher nur die mit der beschränkten Haftung der Gesellschafter tätige Wirtschaftsgesellschaft mit inländischem Sitz oder – bezüglich des mit ihm in keinem Mitgliedsverhältnis stehenden Arbeitnehmers – eine Genossenschaft sein kann, welche den in diesem Gesetz bzw. in der anderen Rechtsnorm enthaltenen Bedingungen entspricht und vom staatlichen Beschäftigungsorgan ins Register eingetragen wurde. Die einschränkende Bestimmung ist also gültig. Dennoch üben – wie die Regierung in dieser Sache schon angekündigt hat – zahlreiche über einen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat verfügende Unternehmen eine auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtete Tätigkeit in Ungarn aus. Diese Feststellung kann nur auf praktische Erfahrungen gegründet sein, weil diesbezügliche Daten nicht zur Verfügung stehen. Es kam zur Modifizierung der Regierungsverordnung 118/2001 (30. 06.) über die Bedingungen der Registrierung und Ausübung der Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Arbeitsvermittlung zuletzt mit Wirkung vom 19. Dezember 2009. Dementsprechend spiegelt die Verordnung auch den dem Beschluss des Europäischen Gerichtshofes vorangehenden Rechtszustand wider. Ihr § 4 Abs. (1) Buchstabe a) bzw. ihr § 8 Abs. (4) scheinen unverändert auf den inländischen Sitz (Standort) hinzuweisen. Diese Verordnung enthält zugleich auch mehrere Normen, die sich auf die entgegengesetzte Richtung der Arbeitnehmerüberlassungstätigkeit, also auf die Überlassung aus Ungarn in einen anderen EWR-Mitgliedstaat, beziehen.⁴⁶

⁴⁵ Von den in diesem Kreis aufgerufenen Urteilen erwähnen wir die Rechtssache C-279/00 Ausschuss der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Italien, welche sich ausdrücklich auf ein Unternehmen ohne Sitz in einem anderen Land bezog und in der die Republik Italien zum Betreiben des Unternehmens ähnliche wie die ungarischen Bedingungen (Sitz bzw. Standort und Kautions) stellte.

⁴⁶ Z.B. im Bereich der Auslegungsbestimmungen des § 2 Abs. (2), des sich auf den Inhalt der Registrierung beziehenden § 8 sowie des die Datenlieferungsverpflichtung betreffenden § 12 Abs. (1) Buchstabe c).

3. Sonstige die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung betreffende Fragen

Zuerst erwähnen wir von den die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung betreffenden anderen Fragen die Frage des auf die Arbeitsverträge anzuwendenden Rechts. Gemäß § 1 Abs. (1) AGB erstreckt sich der Geltungsbereich des Gesetzes – wenn die Regeln des internationalen Privatrechts nicht anders verfügen – auf jedes Arbeitsverhältnis, auf dessen Basis eine Arbeit auf dem Gebiet der Republik Ungarn verrichtet wird bzw. bei dem der Arbeitnehmer eines ungarischen Arbeitgebers die Arbeit mit einstweiligem Charakter im Ausland verrichtet. Die Normen des ungarischen Kollisionsrechts sind in der Verordnung mit Gesetzeskraft Nr. 13 vom Jahre 1979 enthalten. Die Normen dieser Verordnung mit Gesetzeskraft über das auf die Arbeitsverträge anzuwendende Recht (die früheren §§ 51-53) wurden am 17. Dezember 2009 vom Gesetz Nr. IX vom Jahre 2009 außer Kraft gesetzt. Der Grund dafür war die in § 24 der Verordnung mit Gesetzeskraft befindliche Bestimmung, wonach die sich auf das auf die Vertragsverhältnisse anzuwendende Recht beziehenden Normen der Verordnung mit Gesetzeskraft nur auf solche Schuldverhältnisse angewendet werden müssen, auf welche sich der Anwendungsbereich der Verordnung 593/2008/EG (Rom I) nicht erstreckt. Da die Rom I-Verordnung das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht regelt, enthält das ungarische Kollisionsrecht keine diesbezüglichen getrennten Bestimmungen. Gemäß Art. 8 Abs. (1) der Rom I-Verordnung unterliegen Individualarbeitsverträge dem von den Parteien gewählten Recht. Aufgrund Abs. (2) unterliegt, soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt sich nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet. Auf Grund Abs. (36) der Erwägungsgründe (bezogen auf Individualarbeitsverträge) sollte die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat als vorübergehend gelten, wenn von dem Arbeitnehmer erwartet wird, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnimmt. Nach der herrschenden ungarischen Auffassung unterliegt der Arbeitsvertrag auf Grund dieser Regelung auch im Falle der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung dem Recht des Herkunftsstaates. Die Rechtswahl kommt in diesen Fällen nicht in Frage. Auf Grund von Art. 23 der Rom I-Verordnung berührt die Verordnung nicht⁴⁷ die Anwendung von Vorschriften des Gemeinschaftsrechts, die in besonderen Bereichen Kollisionsnormen für vertragliche Schuldverhältnisse enthalten. Dazu gehört die Richtlinie 96/71/EG. Die Richtlinie bzw. die auf deren Grund erlassenen ungarischen Rechtsnormen sind selbstverständlich anzuwenden (siehe oben).

Die grundlegenden Normen des ungarischen Sozialversicherungsrechts sind im Gesetz Nr. LXXX von 1997 enthalten. § 56/A dieses Gesetzes sieht die Verpflichtungen der Sozialversicherung der ausländischen Unternehmungen vor. Im Bereich dieser Verpflichtungen schreibt der ungarische Sozialversicherungsrechtsträger eine in den

⁴⁷ Mit Ausnahme von Art. 7 (Versicherungsverträge).

Rechtsnormen der ungarischen Sozialversicherung bestimmte Beitrags- und Anmeldepflicht für die zur Registrierung in Ungarn nicht verpflichteten Unternehmen vor. Diese Verpflichtung muss auf Grund des § 56/A Abs. (4) das Entleihunternehmen in Ungarn (mit einem im Gesetz bestimmten Inhalt) erfüllen.

Wie wir erwähnt haben, muss nach Abs. (3) des § 106/B AGB der inländische Arbeitgeber sicherstellen, dass hinsichtlich des an seine Niederlassung – auf die durch den ausländischen Arbeitgeber in § 106/A festgelegte Weise (Arbeitnehmerüberlassung) – entsandten Arbeitnehmers die in § 106/A festgelegten Bestimmungen (aufgrund der Richtlinie 96/71/EG) angewendet werden. Abs. (3) des Gesetzes Nr. LXXV von 1996 (über die behördliche Kontrolle der Beschäftigung) schreibt vor, dass die Behörde zur Kontrolle der Arbeitnehmerüberlassung berechtigt ist und zwar auch hinsichtlich des § 106/A Abs. (3) AGB. In der ungarischen Rechtspraxis ist uns zu dieser Zeit nur ein einziger Fall bekannt. Die Behörde hat in diesem Fall die Verantwortung der die Dienstleistung in Anspruch nehmenden inländischen Unternehmen wegen der Nichteinhaltung der im ungarischen Arbeitsrecht maßgebenden minimalen Arbeitsbedingungen festgestellt und ihnen daher ein Arbeitsbußgeld auferlegt.⁴⁸

⁴⁸ Arbeitsgericht Pécs, 5.M.1283/2010/8. In der Sache haben die rumänischen Arbeitnehmer des rumänischen Arbeitgebers eine Arbeit für ein Unternehmen der Bauindustrie geleistet.