

Die vielfach bewusst übersehene Bedeutung der EuGH-Entscheidung „Herbosch Kiere“

1. Zur Bedeutung des Tätigwerdens von Werkunternehmen in der Europäischen Union

Im Bereich des Werkvertragsrechtes werden von Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union immer häufiger Werkverträge über ein Tätigwerden in einem anderen Mitgliedstaat abgeschlossen. Hierzu werden von einem Unternehmen in einem EU-Mitgliedstaat dessen Arbeitnehmer auf werkvertraglicher Basis zu einem Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat, dem sogenannten Besteller, entsandt, um hier einen Werkvertrag auszuführen. Diese Arbeitnehmer bleiben hierbei weiterhin bei dem entsendenden Unternehmen angestellt und führen den Werkvertrag für die Dauer der Entsendung für ihren Arbeitgeber aus.

Die Notwendigkeit für solche länderübergreifenden Werkverträge besteht aufgrund der zunehmenden Globalisierung und der vielfach geforderten internationalen Ausschreibung von Werkleistungen. Dadurch kommt es zwangsläufig auch zu einem Zuwachs der Bedeutung des internationalen Einsatzes von Unternehmen in den einzelnen Ländern mit ihren Arbeitnehmern. Gerade in der Europäischen Union, im Rahmen derer die Kooperation im Laufe der Zeit weiter vertieft wird und vertieft werden soll (vgl. Art. 1 EUV), erscheint es für eine effizient funktionierende Wirtschaft unerlässlich, den Einsatz von ausländischen Unternehmen mit deren Arbeitnehmern auszubauen.

Speziell auf der Grundlage der in der Europäischen Union gewährleisteten und auch gemeinsam gesetzlich verankerten Grundfreiheiten, namentlich der Dienstleistungsfreiheit gem. Art. 56 AEUV, der Niederlassungsfreiheit gem. Art. 49 AEUV und der Arbeitnehmerfreizügigkeit gem. Art. 45 AEUV besteht das Be-

dürfnis der Vereinigung der Wirtschaftswesen der einzelnen Mitgliedstaaten.¹ Hierzu bedarf es bei der momentan schwankenden Wirtschaftslage und der Reaktion auf Angebot und Nachfrage eines organisierten Einsatzes von qualifizierten Arbeitskräften, welche auch in Mitgliedstaaten der EU beschäftigt sein können.

Festzuhalten ist, dass ein organisierter Einsatz von Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten mit deren Arbeitnehmern heute sowohl aus wirtschaftlichen wie politischen Gründen notwendig ist. Diesem Bedürfnis kommt die Entsendeverordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. April 2004, speziell mit ihrem Art. 12 nach.² Diese Verordnung, im Folgenden VO (EG) Nr. 883/2004 genannt, beabsichtigt die Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit.³ Hierdurch wird auch die Entsendung von Arbeitnehmern aus einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat der EU auf Grundlage eines Werkvertrages gewährleistet.

Der EuGH hat hierzu in seiner bedeutenden Entscheidung *Herbosch Kiere* vom 26.01.2006 die Bindungswirkung der Entsendebescheinigungen aufgrund der VO (EG) 883/2004 bei einem Einsatz ausländischer Arbeitnehmer auf Grundlage des Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 anerkannt⁴ und somit im Bereich des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungsrechts und speziell des Werkvertragsrechtes einen wichtigen Grundstein gelegt. In dieser Entscheidung wird der EuGH den Bedürfnissen der europäischen Wirtschaft und deren Verflechtung durch das Tätigwerden ausländischer Unternehmen mit ihren Arbeitnehmern gerecht, indem er eine umfassende Bindungswirkung der A1-Bescheinigungen anerkennt.



Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal

Im Folgenden sollen anhand der Verordnung, speziell Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004, die Idee der Entsendung sowie deren Voraussetzungen dargestellt werden (2.). Danach wird ausführlich auf das Urteil des EuGH vom 26.01.2006 in der Rechtssache *Herbosch Kiere* Bezug genommen (3.) und die Entscheidung auf ihre Bedeutung hin untersucht. In einem dritten Schritt werden die Auswirkungen des Urteils in der Literatur, Rechtsprechung und Praxis diskutiert (4.).

2. Idee der Entsendung

Die Voraussetzungen einer Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat werden in der VO (EG) Nr. 883/2004 verbindlich geregelt. Die Verordnung dient, wie sie selbst in ihren Begründungserwägungen angibt, der **Koordination der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit**.⁵ Dabei möchte die Verordnung bewirken, dass bei einem grenzüberschreitenden Tätigwerden, auch auf der Basis von Werkverträgen, keine Konflikte zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten im Bereich der sozialen Sicherheit entstehen und daher letztlich immer

ein Mitgliedstaat für zuständig anzusehen ist. Welches Recht zur Anwendung kommt, wird in Art. 11 ff. verbindlich festgelegt.

Prinzipiell gilt gem. Art. 11 der VO (EG) Nr. 883/2004 das Beschäftigungslandprinzip.⁶ Danach unterliegt **eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, ... den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats.**⁷ Somit wird für den Regelfall die Anwendbarkeit der Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes angeordnet.

In Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004, der als zentrale Vorschrift der Entsendung anzusehen ist, wird jedoch eine Ausnahme festgehalten, indem bestimmt wird:

Eine Person, die für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats.⁸

Demnach muss ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt worden sein, um dort eine Arbeit für seinen Arbeitgeber zu verrichten. Der häufigste Fall stellt der auszuführende Werkvertrag dar. Dabei müssen jedoch besonders zwei ganz entscheidende Punkte erfüllt sein:

- Erstens muss zwischen dem genannten Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber einer arbeitsrechtlichen Bindung bestehen, welche über die Entsendung hinaus fortbesteht.⁹
- Weiterhin muss der Arbeitgeber gewöhnlich im Entsendestaat tätig werden, dies bedeutet es bedarf dort einer nennenswerten Tätigkeit.¹⁰ Diese Voraussetzungen werden in der Verordnung (EG) Nr. 987/2009, insbesondere in Art. 14 näher bestimmt.

Wenn die Entsendevoraussetzungen des Art. 12 der VO (EG) Nr.

883/2004 vorliegen, wird eine entsprechende Entsendebescheinigung erteilt, die sogenannte A1-Bescheinigung, die eine Entsendung im Sinne von Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 bestätigt. Danach stellt die A1-Bescheinigung sicher, dass der entsprechende Arbeitnehmer weiterhin in dem Entsendestaat seines Arbeitgebers, für die Dauer von höchstens 24 Monaten, sozialversichert bleibt. Das Beschäftigungsland ist nicht befugt, Sozialabgaben für den entsandten Arbeitnehmer zu erheben, da diese schon im Entsendestaat bezahlt werden. Es wird zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten eine Art Sicherheit geschaffen, welches soziale System zur Anwendung kommt, um so Konflikte von vornherein zu vermeiden.

Im Laufe der Zeit hat sich hierbei das Problem herauskristallisiert, ob und inwieweit das Beschäftigungsland an die A1-Bescheinigung gebunden ist, insbesondere, wie bei Zweifeln an dem Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen zu verfahren ist. Dies war bis zur Entscheidung des EuGH nicht geklärt, denn es wichen die Behörden des Beschäftigungslands, speziell die innerstaatlichen Gerichte, in früheren Entscheidungen von den Bestimmungen in der A1-Bescheinigungen ab, sodass die Bescheinigungen an sich, einfach unterlaufen wurden.¹¹ Mit der Entscheidung des EuGH vom 26.01.2006 in der Rechtssache *Herbosch Kiere* wurden die Zweifelsfragen geklärt.

3. Das Urteil des EuGH vom 26.01.2006 in der Rechtssache *Herbosch Kiere*

3.1 Sachverhalt

Im Ausgangsverfahren des Urteils des EuGH vom 26.01.2006 war das belgische Unternehmen *Herbosch Kiere* mit der Ausführung von Schalungs- und Betonarbeiten sowie dem Einsetzen von Armierung auf zwei Baustellen in Belgien beauftragt worden. Dazu wurden seitens *Herbosch Kiere* das irische Unternehmen *ICDS* hinzugezogen, das als Subunternehmen agieren sollte.¹² Dabei hat sich *Herbosch Kiere* vergewissert, dass die Arbeitnehmer

von *ICDS* die angesprochenen Entsendebescheinigungen besitzen, die damals noch als E101-Bescheinigungen bezeichnet wurden.¹³ Daraufhin wurde von dem belgischen *Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid* (Arbeitsministerium) nach Überprüfung behauptet, dass *Herbosch Kiere* die Arbeitnehmer von *ICDS* selbst als Arbeitnehmer beschäftige, und somit deren Arbeitgeber sei, und die entsprechenden Sozialabgaben zu leisten habe.¹⁴

Dazu wurde dem EuGH nun von der Berufungsinstanz des Arbeitsgerichts Brüssel die Frage vorgelegt, welche Aussagekraft der Bescheinigung E-101 vom zuständigen Träger und den nationalen Gerichten rechtlich beizumessen ist¹⁵, sodass es speziell um die Frage ging, ob ein Gericht des Gaststaats Belgien das Bestehen einer arbeitsrechtlichen Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer prüfen und beurteilen und gegebenenfalls die Bescheinigung unbeachtet lassen oder sogar für nichtig erklären darf.¹⁶ Die Vorlagefragen bezogen sich auf die Auslegung des damaligen Art. 14 Abs.1 der Verordnung Nr. 1408/71,¹⁷ der einen entsprechenden Wortlaut wie die heutige Vorschrift des Art. 12 der VO Nr. 883/2004 enthält.

3.2 Die Entscheidung des EuGH

Der EuGH hat in seinem Urteil festgehalten, die Bescheinigung versichere, dass zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer während der Dauer ihrer Entsendung weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung bestehe.¹⁸ Mit dieser Bescheinigung erkläre der zuständige Träger des Mitgliedstaates, dass sein eigenes System der sozialen Sicherheit zur Anwendung komme.¹⁹ Art. 10 EG²⁰ und die Ziele des Art. 14 Abs.1 der Verordnung Nr. 1408/71²¹ verpflichten die einzelnen Mitgliedstaaten zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, dies würde unterlaufen werden, wenn die einzelnen Mitgliedstaaten nicht an die Angaben in der Bescheinigung gebunden wären.²² Daher folge als logische Konsequenz, dass ein anderer Mitglied-

staat, solange die Bescheinigung nicht vom zuständigen Träger zurückgenommen wurde, an die Bescheinigung gebunden sei.²³ Der EuGH ging sogar noch einen Schritt weiter und legte fest, dass ein Gericht des Entsendestaates nicht befugt sei,

die Gültigkeit einer Bescheinigung im Hinblick auf die Bestätigung der Tatsachen auf deren Grundlage eine solche Bescheinigung ausgestellt wurde, insbesondere das Bestehen einer arbeitsrechtlichen Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer, zu überprüfen.²⁴

Somit besteht keine Befugnis des nationalen Gerichtes die Gültigkeit einer E-101 Bescheinigung im Hinblick auf die Bestätigung der Tatsachen auf deren Grundlage eine solche Bescheinigung ausgestellt wurde, insbesondere das Bestehen einer arbeitsrechtlichen Bindung im Sinne des Art. 14 der Verordnung Nr. 1408/71 zwischen dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung in Frage zu stellen.²⁵

3.3 Stellungnahme

In seiner Entscheidung drückt der EuGH klar und deutlich aus, dass eine Bindung der Mitgliedstaaten sowie der nationalen Gerichte an die Entsendebescheinigung für den Zeitraum der Entsendung besteht. Dabei geht der EuGH sogar noch darauf ein, dass die E-101 Bescheinigung nicht nur eine sozialrechtliche Bindungswirkung entfaltet, sondern zusätzlich die Tatsachen auf deren Grundlage sie erlassen wurde, bestätigt.

Die heute erteilten A-1 Bescheinigungen sind mit den damaligen E-101 Bescheinigung weitgehend identisch, und haben diese abgelöst. Die A-1 Bescheinigung wird jetzt auf der Grundlage von Art. 12 Abs.1 der VO (EG) Nr. 883/2004 erteilt. Wie schon näher erläutert,²⁶ bedarf es zur Erteilung der Bescheinigung im Zeitpunkt der Erteilung einer arbeitsrechtlichen Bindung für die Dauer der Entsendung zwischen

dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer. Die Konsequenz einer Bindungswirkung auch im Hinblick auf die für die Bescheinigung erforderlichen Voraussetzungen, besteht darin, dass die Mitgliedstaaten sowie die Gerichte an die bestehenden arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern gebunden sind. Denn eine solche indiziert eine A-1 Bescheinigung. Dazu hat der EuGH ausgesprochen, dass das so anerkannte Arbeitsverhältnis zwischen den oben genannten Parteien im Zeitpunkt der Erteilung der A-1-Bescheinigung vom zuständigen Träger nicht von dem Staat, in dem die Beschäftigung durchgeführt wird und seinen Gerichten angezweifelt werden darf.

Im Bereich des Werkvertragsrechtes bedeutet dies, dass durch die A1-Bescheinigung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem beauftragten Unternehmen als Werkunternehmen und seinen Arbeitnehmern bescheinigt wird, das für die Dauer der Gültigkeit der A-1 Bescheinigung nicht in Zweifel gezogen werden kann. Der Staat, in dem die Beschäftigung durchgeführt wird und dessen Gerichte sind an die Bescheinigung gebunden, die festlegt, dass zwischen den Unternehmen und den entsandten Arbeitnehmern eine arbeitsrechtliche Bindung weiterhin fortbesteht. Mögliche Straftatbestände wie §§ 10, 11 SchwarzArbG, die ein Arbeitsverhältnis zwischen Besteller und entsandtem Arbeitnehmer voraussetzen, können also bei Vorliegen einer A-1 Bescheinigung schon tatbestandlich nicht verwirklicht werden.

Der EuGH hat damit gerade für das Werkvertragsrecht eine weitgehende Entscheidung gefällt, da aufgrund der bindenden arbeitsrechtlichen Wirkung der A1- Bescheinigung, nichts anderes als ein Werkvertrag angenommen werden kann. Auch die Möglichkeit einer gesetzlichen Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Besteller über die §§ 9, 10 AÜG entfällt somit wegen die Entscheidung des EuGH, weil es wegen der A1-Bescheinigung nicht möglich ist, dass zwischen Besteller und Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zustande kommt.

3.4 Konsequenz der EuGH-Entscheidung in der deutschen Rechtsprechung und Literatur

Das Ergebnis der Entscheidung des EuGH wurde vom BGH auch in einer strafrechtlichen Angelegenheit angewandt. So hat der BGH in seinem Urteil vom 24.10.2007- 1 StR 160/07, zum Vorliegen von § 266a StGB, entschieden, dass auch die deutschen Gerichte im Hinblick auf § 266a StGB an die Entsendebescheinigung gebunden sind.²⁷ Zwar hat der BGH im konkreten Fall die Bindung des EuGH zunächst nur im Rahmen des § 266a StGB ausgesprochen, weil insofern nur Anklage erhoben worden war. Die Entscheidung kann jedoch als Grundsatzentscheidung angesehen werden, da der BGH das Urteil des EuGH in der Rechtssache *Herbosch Kiere* vollumfänglich bestätigt hat und somit die Bindungswirkung der Entsendebescheinigung anerkannt hat. Dies beinhaltet zwangsläufig auch die Bindung an das fortbestehende Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und entsandtem Arbeitnehmer. Auch der BFH hat in einer neuen Entscheidung vom 15.03.2012, die Bindungswirkung der E101-Bescheinigung für die Familienkasse und die Finanzgerichte bestätigt.²⁸

Gleichwohl herrscht in den unteren Instanzen teilweise noch kein Konsens über die Rechtsprechung des EuGH und auch des BGH,²⁹ obwohl der EuGH klare Vorgaben bezüglich der Bindungswirkung der Entsendebescheinigung gegeben hat. Die deutsche Rechtsprechung muss daher in Zukunft viel mehr auf die Entscheidung des EuGH eingehen und dementsprechend urteilen.

In seiner neuesten Rechtsprechung hat der EuGH im Urteil vom 04.10.2012- C-115/11 zwar den Wortlaut des damaligen Art. 14 Abs.2 Buchstabe b der VO Nr. 1408/71 "**Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist**" allgemein ausgelegt, und somit keine explizite Regelung zur Bindung der Entsendebescheinigung getätigt, aber nichts desto trotz geht aus seiner Entscheidung hervor, dass lediglich der zuständige Träger die Bescheinigung überprü-

fen kann.³⁰ Denn diesbezüglich führt das Urteil aus, dass der ausstellende Träger eine bereits ausgestellte E-101 Bescheinigung auf ihre Richtigkeit überprüfen kann und muss, besonders wenn der Träger des Mitgliedstaates, in dem der entsandte Arbeitnehmer tätig wurde, Zweifel gegenüber dem zuständigen Träger des Entsendestaates erklärt.³¹

In der Literatur herrscht größtenteils Einigkeit darüber, dass der Beschäftigungsstaat, in den die Arbeitnehmer entsandt wurden, und auch die dortigen Gerichte nicht befugt sind, die Richtigkeit der A 1-Bescheinigung im Hinblick auf die Bestätigung der Tatsachen, auf deren Grundlage die Bescheinigung erteilt wurde, speziell bezüglich der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer während der Entsendung zu überprüfen.³² Teilweise wird zur Begründung in der Literatur angeführt, dass der europäischen Einigung und dem Vorrang des Europarechts zuwiderlaufe, wenn man die deutschen Entscheidungsträger zu einer Art Superrevisionsinstanz für Angelegenheiten ausländischer Sozialträger machen würde.³³ So wird das Urteil des EuGH dahingehend angewandt, dass die deutschen Gerichte die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen des Art. 14 der VO Nr. 1408/71, jetzt des Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004, nicht überprüfen dürfen.³⁴

Speziell für das Werkvertragsrecht wird ausgeführt, dass im Falle des Vorliegens einer A1-Bescheinigung keine Möglichkeit bestehe, ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Besteller und dem entsandten Arbeitnehmer zu fingieren, auch nicht über die §§ 9, 10 AÜG.³⁵ Die A1-Bescheinigung versperrt die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zwischen Besteller und Arbeitnehmer zu fingieren, da sie das Arbeitsverhältnis zwischen dem als Werkunternehmen auftretenden Unternehmen und dessen Arbeitnehmern für die Dauer der Entsendung bindend bescheinigt.

So ist allgemein zusammenzufassen, dass sowohl die Rechtsprechung des BGH die Entscheidung des EuGH vollumfänglich anerkennt (speziell für die deutschen Strafgerichte) und auch der BFH für die Steuergerichte die Bindungswirkung der Entsendebescheinigung bestätigt. Auch in der Literatur besteht Einigkeit über die Bindungswirkung der Bescheinigung auch bezüglich ihrer Verbindlichkeit im Hinblick auf die Voraussetzungen ihrer Entstehung gem. Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004.

Diese Entscheidung des EuGH findet nun auch in der gesetzlichen Normierung in Art. 5 der VO (EG) Nr. 987/2009 Anerkennung. Nach dieser Vorschrift sind die Träger der Mitgliedstaaten so lange an die Be-

scheinigung gebunden, wie sie nicht vom zuständigen Träger widerrufen oder ungültig erklärt wird. Dies ist somit eine weitere Unterstreichung der Entscheidung des EuGH und seiner umfassenden bestätigten Bindungswirkung.³⁶

4. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Entscheidung des EuGH vom 26.01.2006 gerade im Werkvertragsrecht eine immense Änderung bezüglich einer möglichen Strafbarkeit gem. § 266a StGB sowie §§ 10, 11 SchwarzArbG beim Vorliegen einer Entsendebescheinigung gebracht hat. Durch die A 1-Bescheinigung wird für die Mitgliedstaaten und die Gerichte bestätigt, dass die Tatsachen auf deren Grundlage die Bescheinigung erlassen wurde und das jeweils bestätigte Sozialsystem bindend sind. Dadurch darf das so bestätigte Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern nicht mehr angezweifelt werden, so dass keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Besteller mehr möglich ist.

(Arbeitsgemeinschaft
Werkverträge und Zeitarbeit)

Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal
und Janine Geißler

Telefon 0621- 39180100)

Fußnoten:

- 1 Vgl. dazu *Radtke*, GmbHR 2009, S. 915
- 2 Abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:de:PDF> [03.10.2012].
- 3 Vgl. dazu die Verordnung (EG) Nr. 883/2004.
- 4 EuGH Urteil vom 26.01.2006- C-2/05 (Herbosch Kiere).
- 5 Vgl. dazu Gründe (1) der VO (EG) Nr. 883/2004.
- 6 Fuchs/*Steinmeyer*, Europäisches Sozialrecht, Art.11, Rn.11.
- 7 Art. 11 Abs. 3 lit a) der VO (EG) Nr. 883/2004.
- 8 Art. 12 Abs. 1 der VO (EG) Nr. 883/2004.
- 9 Vgl. zu der einzelnen Voraussetzung insb. Art. 14 der VO (EG) Nr. 987/2009 und den Praktischen Leitfaden der EU.
- 10 Art. 14 Abs. 2 der VO 987/2009.
- 11 Bay. LSG Urteil vom 24.04.2002- L 2 U 426/00
- 12 Vgl. dazu EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 10.
- 13 Damals noch die entsprechende E101-

- Bescheinigung, die von der A1-Bescheinigung abgelöst wurde.
- 14 Vgl. EuGH Urteil vom 26.01.2006- C-2/05, Rn. 12 f.
- 15 Vgl. EuGH Urteil vom 26.01.2006- C-2/05, Rn. 15.
- 16 EuGH Urteil vom 26.01.2006- C-2/05, Rn. 16.
- 17 Die Vorgängerregelung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.
- 18 EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 19; vgl. auch schon EuGH Urteil vom 10.02.2000- C-202/97, Rn. 24 f.
- 19 EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 21; so auch schon EuGH Urteil vom 10.02.2000- C-202/97, Rn. 48.
- 20 Heute: Art. 4 Abs. 3 EUV.
- 21 Heute: Art. 12 Abs. 1 der VO (EG) Nr. 883/2004
- 22 EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 22 ff.
- 23 EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 22 ff.
- 24 Vgl. EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 25.

- 25 EuGH Urteil vom 26.02.2006- C-2/05, Rn. 33.
- 26 Siehe dazu Punkt B.1.
- 27 BGH Urteil vom 24.10.2007- 1 StR 160/07, Rn. 22.
- 28 BFH Urteil vom 15.03.2012- III R 52/08, Rn. 27.
- 29 LG Landshut Beschluss vom 22.03.2006- 3Qs 117/06; LG Berlin Beschluss vom 16.07.2007- 526 Qs 93-94/2007
- 30 EuGH Urteil vom 04.10.2012- C-115/11, Rn. 42,47.
- 31 EuGH Urteil vom 04.10.2012- C-115/11, Rn.47.
- 32 Vgl. dazu Schreiber/Wunder/Dern/*Schreiber*, VO (EG) Nr. 883/2004, Art. 12, Rn. 28; auch Fuchs/*Steinmeyer*, Europäisches Sozialrecht, Art. 12, Rn.19.
- 33 *Schulz*, Anmerkung zum BGH, NJW 2007, S. 237.
- 34 Vgl. *Radtker*, GmbHR 2009, S. 915 (917).
- 35 *Mauer*, Fachanwalt Arbeitsrecht 2006, S. 133 (135).
- 36 Vgl. dazu auch Fuchs/*Steinmeyer*, Europäisches Sozialrecht, Art. 12, Rn. 19.