lich für Arbeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen eingestellt wird, in dessen Hoheitsgebiet sich der Betrieb befindet, dem er gewöhnlich angehört, sofern die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet des ersten Staates zwölf Monate nicht übersteigt.

5. Artikel 13 Buchstabe a stellt in seiner vorbezeichneten früheren Fassung mit dem Ausdruck „die voraussichtliche Dauer ihrer Beschäftigung" auf die Dauer der Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers ab.
6. Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens bleibt dem Centrale Raad van Beroep vorbehalten.

Luxemburg, den 5. Dezember 1967

Lecourt — Donner
Trabucchi — Monaco — Mertens de Wilmars

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 5. Dezember 1967.

Der Kanzler — Der Präsident
A. Van Houtte — R. Lecourt

Schlußanträge des Generalanwalts Herrn Joseph Gand vom 8. November 1967 [1]

Herr Präsident, meine Herren Richter!

Das Ihnen vom Centrale Raad van Beroep vorgelegte Auslegungsersuchen betrifft einige Vorschriften der Artikel 12 und 13 der Verordnung Nr. 3, die bestimmen, welches Sozialversicherungs-

1 — Aus dem Französischen übersetzt.

recht auf die Wanderarbeitnehmer anwendbar ist. Ihm liegt der besonders verwickelte Sachverhalt des vor dem niederländischen Gericht anhängigen Rechtsstreits zugrunde. Um die Tragweite der Ihnen vom Präsidenten dieses Gerichts vorgelegten Fragen zu erfassen und diese Fragen sachgerecht beantworten zu können, müssen wir uns kurz die Vorgeschichte des Rechtsstreits vor Augen führen, der zu der Vorlegung Anlaß gegeben hat, und uns darüber klarwerden, welche Lösungen die Verordnung für Normenkollisionen vorsieht.

I

Herr van der Vecht wurde am 24. November 1963 von dem Unternehmen „Ceto" eingestellt, das sich in Schiedam mit Überholungs- und Reparaturarbeiten befaßt. Er sollte jedoch andere Arbeiten (Elektroschweißarbeiten) in Genk (Belgien) ausführen. Der Firma „Ceto" waren nämlich von einem deutschen Unternehmen im Weg der Weitervergabe Arbeiten in den Ford-Werken in Genk übertragen worden, für die sie selbst die Arbeitskräfte und verschiedenes Material stellte. Herr van der Vecht wurde von der „Ceto" in Geleen (Niederlande) untergebracht und jeden Tag in einem Fahrzeug des Unternehmens zu seinem Arbeitsplatz gebracht. Die Fahrzeit wurde bezahlt.

Am 27. November 1963 hatte der Autobus, der ihn beförderte, auf niederländischem Gebiet einen Unfall. Van der Vecht wurde schwer verletzt und mußte infolgedessen seine Arbeit aufgeben. Hinzuzufügen ist noch, daß die „Ceto" ihr Personal weder in den Niederlanden noch in Belgien nach den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung versichert hatte.

Der Verunglückte versuchte erfolglos, von dem niederländischen Träger, der Sociale Verzekeringsbank, Schadensersatz aufgrund des niederländischen Gesetzes über Arbeitsunfälle zu erlangen. Er machte in erster Linie geltend, dieses Gesetz sei auch abgesehen von der Verordnung Nr. 3 auf ihn anwendbar, denn er sei im Zeitpunkt des Unfalls in den Niederlanden beschäftigt gewesen, da der Transport ein Teil seiner Arbeit gewesen sei. Hilfsweise machte er geltend, dieses Gesetz sei jedenfalls nach Artikel 13 Buchstabe a der Verordnung Nr. 3 in dessen damaliger Fassung auf ihn anwendbar. Der Raad van Beroep in Rotterdam hat Herrn van der Vecht recht gegeben, im Berufungsverfahren jedoch hat der Centrale Raad, obwohl er der Auffassung ist, daß Herr van der Vecht sich unabhängig von den Vorschriften des Artikels 12 der Verordnung Nr. 3 auf das niederländische Gesetz von 1921 berufen kann, eine Reihe von Fragen zu diesem Artikel und zu Artikel 13 der Verordnung gestellt.

Wie ist nun in großen Zügen die uns hier beschäftigende Frage in der Verordnung Nr. 3 geregelt?

— Artikel 12 stellt den Grundsatz auf, daß die Rechtsvorschriften desjenigen Mitgliedstaats anwendbar sind, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitnehmer beschäftigt sind, und zwar auch dann, wenn sie im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnen oder wenn sich der Sitz des Unternehmens, das sie beschäftigt, im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats befindet.

— Artikel 13 bringt eine Anzahl Ausnahmen von diesem Grundsatz. Die uns hier interessierende ist in Buchstabe a enthalten, der seinerzeit in der deutschen Fassung wie folgt lautete: „Werden Arbeitnehmer oder ihnen Gleichgestellte, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats wohnen, im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats von einem Unternehmen beschäftigt, das im Hoheitsgebiet des ersten Staates einen Betrieb hat, *dem die Arbeitnehmer gewöhnlich angehören*, so gelten für sie die Rechtsvorschriften des ersten Staates, als ob sie in seinem Hoheitsgebiet beschäftigt wären, sofern die voraussichtliche *Dauer ihrer Beschäftigung* im Hoheitsgebiet des zweiten Staates zwölf Monate nicht übersteigt." Diese Regelung kann unter bestimmten, am Ende dieses Absatzes aufgeführten Voraussetzungen verlängert werden. Es sei noch hinzugefügt, daß die nach Artikel 43 der Verordnung geschaffene Verwaltungskommission auf ein Ersuchen um Auslegung des Ausdrucks „dem die Arbeitnehmer gewöhnlich angehören" hin die Auffassung vertreten hat, diese Formulierung umfasse nicht nur die Arbeitnehmer, die bereits in dem Land versichert waren, aus dem sie entsandt werden, sondern auch diejenigen, die in diesem Land versichert gewesen wären, wenn sie dort von dem Unternehmen beschäftigt worden wären, das sie zur vorübergehenden Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats eingestellt hat (Beschluß vom 18. September 1959, Amtsblatt vom 17. Dezember 1959, S. 1245).

Im Hinblick auf diese Vorschriften und den Sachverhalt, den ich Ihnen vorgetragen habe, legt der Centrale Raad Ihnen folgende Fragen vor:

1. Zunächst zu Artikel 12: Ist in einem Fall wie dem des Herrn van der Vecht der Arbeitnehmer auch während der Fahrt in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem er arbeitet (Belgien), und insbesondere während des Teils der Fahrt, die im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats zurückgelegt wird, in dem er wohnt und das Unternehmen seinen Sitz hat, im Sinn von Artikel 12 im Hoheitsgebiet jenes Staates beschäftigt? Mit anderen Worten: hat der Ort des „Wegeunfalls" Einfluß auf die anwendbaren Rechtsvorschriften?

2. Schließt Artikel 12 der Verordnung das gleichzeitige Eingreifen der gesetzlichen Unfallversicherung des Wohnsitzstaats aus, wenn diese Versicherung auch im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern zugute kommt?

3. Der Centrale Raad unterstellt sodann die Anwendbarkeit von Artikel 13 Buchstabe a und fragt, inwieweit ein Auslegungsbeschluß der Verwaltungskommission für die Gerichte verbindlich ist.

4. Schließt der in der genannten Vorschrift gebrauchte Ausdruck „dem die Arbeitnehmer gewöhnlich angehören" auch Arbeitnehmer ein, die ausschließlich eingestellt werden, um im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats andere Arbeiten zu leisten, als normalerweise im Sitzstaat des Unternehmens verrichtet werden?

5. Ist schließlich für die Bestimmung der voraussichtlichen Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet des anderen Mitgliedstaats, von der in dieser Vorschrift die Rede ist, auf die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung jedes einzelnen Arbeitnehmers oder auf die voraussichtliche Dauer der auszuführenden Arbeiten abzustellen?

Diese Aufzählung erfordert zwei Bemerkungen. Zunächst ist festzustellen, daß die Fragen des Centrale Raad mit all den Einzelheiten des Sachverhalts, auf die sie Bezug nehmen, so sehr auf den vor diesem Gericht anhängigen Rechtsstreit abgestellt sind, daß Ihre Antwort dem vorlegenden Gericht praktisch die Entscheidung des Rechtsstreits diktieren wird. Es ist hier gewiß unvermeidlich, die in Ihren Urteilen so oft wiederholte Regel zu modifizieren, daß Sie im Rahmen von Artikel 177 nur über die Auslegung des Vertrages oder der Gemeinschaftshandlungen entscheiden, diese Auslegung aber nicht auf einen bestimmten Einzelfall anwenden können. Die zweite Bemerkung wäre, daß die vorgelegten Haupt- und Zusatzfragen eng ineinander verzahnt sind und die Bestimmungen des Titels II über die anzuwendenden Rechtsvorschriften in ihrer Gesamtheit ins Spiel bringen. Man könnte zweifeln, in welcher Reihenfolge die Fragen anzupacken sind. Die Kommission meint, zunächst die Bedeutung des Artikels 13 erläutern zu müssen, der Ausnahmen von dem in Artikel 12 aufgestellten Grundsatz enthält. Mehr der Einfachheit halber als aus logischen Gründen, werde ich mich an die vom Centrale Raad gewählte Reihenfolge halten.

II

Erste Frage: Nach Artikel 12 sind unbeschadet der Ausnahmen des Artikels 13 grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staates anzuwenden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Was fällt aber unter den Begriff der Beschäftigung? Der Centrale

Raad stellt diese Frage für den Fall, daß der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet seines Wohnsitzstaats einen Unfall erleidet, während er unter den uns bekannten Umständen zu seinem Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat gebracht wird. Ist der Arbeitnehmer dann mit allen sich daraus möglicherweise hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften ergebenden Folgen als im Wohnsitzstaat beschäftigt anzusehen?

Die Frage, wie der „Wegeunfall" zu behandeln ist, stellt sich im Sozialversicherungsrecht aller Mitgliedstaaten. Trotz redaktioneller Unterschiede wird er überall, abgesehen vielleicht von einigen Einschränkungen im italienischen Recht, behandelt wie der eigentliche Arbeitsunfall. Er kann diesem aber nicht völlig gleichgestellt werden, und die Kommission erwähnt einige Punkte (Berechnung der Beiträge des Arbeitgebers, Befreiung des Arbeitgebers oder seiner Untergebenen von der zivilrechtlichen Haftung, Beweis der Zurechenbarkeit), in denen die Rechtsvorschriften oder die Rechtsprechung einiger Mitgliedstaaten den Wegeunfall anders behandeln als den Arbeitsunfall.

Der Unfallort kann jedoch wohl keinen Einfluß darauf haben, welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Denn wollte man auf ihn abstellen, so würde es im Ergebnis von den Zufällen des Straßenverkehrs abhängen, welches Recht anwendbar wäre. Außerdem wäre der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften zweier Staaten gleichzeitig oder vielmehr nacheinander und abwechselnd unterworfen, je nachdem er sich an seinem Arbeitsort, auf dem Weg dorthin oder auf dem Rückweg befände. Dies wäre das Gegenteil der von der Verordnung Nr. 3 gewollten einheitlichen Regelung. Hinzuzufügen ist noch, daß es Fälle gibt, in denen der Arbeitnehmer gleichzeitig im Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten beschäftigt sein kann: So verhält es sich beim Personal der Transportunternehmen (Artikel 13 Buchstabe b) sowie bei den anderen in Artikel 13 Buchstabe c neue Fassung genannten Arbeitnehmern. Für alle diese Fälle bestimmt die Verordnung eine ausschließlich anwendbare Rechtsordnung (das Recht des Unternehmenssitzes, des Wohnsitzes usw.).

Hieraus ergibt sich mit großer Klarheit, daß der Arbeitnehmer seinen Beschäftigungsort dort hat, wo er tatsächlich arbeitet, wo er eine produktive Tätigkeit entfaltet. Die Beförderung dorthin ist nur ein Mittel, das es ihm ermöglichen soll, diese Tätigkeit auszuüben. Nach dem Ort dieser Tätigkeit muß sich also, vorbehaltlich der Ausnahmen des Artikels 13, das anwendbare Recht bestimmen. Ist dieses einmal bekannt, so ist es auf die gesamte Tätigkeit des Arbeitnehmers anzuwenden, auch auf Vorfälle, die sich während der Fahrt im Hoheitsgebiet des Wohnsitzstaats ereignen.

Zweite Frage: Sie betrifft die Möglichkeit kumulativer Anwendung der gesetzlichen Unfallversicherung des Wohnsitzstaats und

der Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats, falls die erstgenannte Versicherung grundsätzlich auch für im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer gilt. Kann sie solchen Arbeitnehmern gleichzeitig und neben der Versicherung des Beschäftigungsstaats zugute kommen? Es handelt sich also nicht um ein Wahlrecht, das nur in den engumschriebenen Ausnahmefällen der Artikel 14 und 14 a der Verordnung vorgesehen ist, sondern tatsächlich um eine Kumulierung.

Sie sind dieser Frage bereits einmal begegnet; es war gleichfalls der Centrale Raad, der sie Ihnen im Fall Nonnenmacher (Rechtssache 92/63, Urteil vom 9. Juni 1964, RsprGH X 613 ff.) vorgelegt hatte. Sie haben damals entschieden, daß Artikel 12 zwar den Staat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer beschäftigt ist, zur Anwendung seiner Rechtsvorschriften auf den Betroffenen verpflichtet, es dem Wohnsitzstaat indessen nicht verbietet, auf denselben Arbeitnehmer seine eigenen Rechtsvorschriften anzuwenden, jedoch mit der Einschränkung, daß dieser Staat den Arbeitnehmer nicht verpflichten darf, Beiträge an einen Versicherungsträger zu entrichten, der ihm für das gleiche Risiko und den gleichen Zeitraum keine zusätzlichen Vorteile gewährt. Sie haben sich auf die Erwägung gestützt, daß die Artikel 48 bis 51 des Vertrages lediglich auf die Herstellung einer möglichst weitgehenden Freizügigkeit der Arbeitnehmer zielen, solchen innerstaatlichen Bestimmungen aber nicht entgegenstehen, deren Anwendung dazu führt, daß die Wanderarbeitnehmer einen zusätzlichen Sozialschutz erhalten.

Es ist allerdings zu beachten, daß in allen Mitgliedstaaten die Arbeitsunfallversicherung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers, sondern — unmittelbar oder mittelbar — zu Lasten des Arbeitgebers geht, sei es, daß er die im Gesetz vorgesehenen Versicherungsleistungen erbringt, sei es, daß er eine Versicherung abschließt. Bei Kumulierung der Leistungen zugunsten des Versicherten gäbe es in jedem Fall auch eine Kumulierung der Beiträge oder Verpflichtungen des Arbeitgebers. Diese Lage widerspricht nicht dem Wortlaut des Artikels 12, aber wird sie seinem Sinn gerecht? Generalanwalt Lagrange war in seinen Schlußanträgen in der Rechtssache Nonnenmacher gegenteiliger Meinung. Die Kommission bezweifelt es gleichfalls, und ich teile diese Auffassung.

Der Centrale Raad denkt allerdings an die Kumulierung der Leistungen nach den Rechtsvorschriften zweier Staaten. Die Kommission vertieft das Problem noch und wirft außerdem die Frage auf, ob das Gemeinschaftsrecht der *vorläufigen* Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaats solange entgegenstehe, als der Streit über die anwendbare Rechtsordnung noch nicht entschieden ist. Sie verneint die Frage. Ich halte es nicht für angebracht, daß Sie sich auf dieses Gebiet wagen, zunächst, weil der Centrale

Raad zu diesem Punkt keinen Antrag gestellt hat, sodann auch, weil die von der Kommission vorgeschlagene Lösung, obgleich sie sich auf Billigkeitserwägungen stützen läßt, in Titel II, der die anzuwendenden Rechtsvorschriften bestimmt, kaum eine Grundlage findet.

Dritte Frage: Sie ist gestellt hinsichtlich der Anwendbarkeit von Artikel 13 Buchstabe a, zu dessen Auslegung die Verwaltungskommission Stellung genommen hat. Sie kann aber allgemeinere Bedeutung haben: Sind die Beschlüsse, welche die genannte Kommission auf diesem Gebiet trifft, für ein Gericht wie den Centrale Raad verbindlich?

Die Antwort ergibt sich meines Erachtens zwingend aus Verordnung und Vertrag.

Artikel 43 Buchstabe a der Verordnung überträgt der Verwaltungskommission, die er vorsieht, die Aufgabe, „alle Verwaltungs- oder *Auslegungsfragen*, die sich aus dieser Verordnung [und] späteren Verordnungen ... ergeben, [zu regeln]", fügt aber hinzu: „unbeschadet des Rechts der beteiligten Behörden, Träger und Personen, die Verfahren und die zur Entscheidung von Streitigkeiten berufenen Stellen in Anspruch zu nehmen, welche in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, in dieser Verordnung und im Vertrag vorgesehen sind". Dieser Zusatz wäre jeglicher Bedeutung beraubt, wenn bei Anwendung einer Verordnungsbestimmung die Betroffenen eine von der Verwaltungskommission gegebene Auslegung nicht vor Gericht angreifen könnten und die Gerichte an diese Auslegung gebunden wären. Eine solche Auslegung ist also eine bloße Stellungnahme, die nur — um einen häufig benutzten Ausdruck zu verwenden — vorbehaltlich ihrer Billigung durch die Gerichte gilt.

Hinzu kommt noch folgendes: Wenn die Verordnung der Verwaltungskommission eine Befugnis zu authentischer, für die Gerichte verbindlicher Auslegung geben wollte, so würde sie gegen Artikel 177 des Vertrages von Rom verstoßen. Diese Vorschrift gestattet es denjenigen einzelstaatlichen Gerichten, deren Entscheidungen mit Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts angefochten werden können, den Vertrag oder die Handlungen der Gemeinschaftsorgane selbst auszulegen, wenn sich ihnen eine derartige Frage stellt. Was die anderen, die letztinstanzlichen Gerichte anbelangt, so sind sie verpflichtet, derartige Fragen Ihnen vorzulegen. Die Befugnisse dieser Gerichte und Ihre Befugnisse würden jeder Bedeutung beraubt, wenn sie durch einen Beschluß der Verwaltungskommission eingeschränkt würden.

Nach dieser Klarstellung bin ich durchaus bereit anzuerkennen, daß den Stellungnahmen dieser Kommission eine ganz besondere Autorität zukommt, und zwar sowohl wegen der Sachkenntnis

der Mitglieder der Kommission, als auch wegen der Angelegenheiten, zu denen sie Stellung zu nehmen hat. Es handelt sich aber nur um Stellungnahmen, die für den Richter nicht verbindlich sind.

Die vierte und die fünfte Frage betreffen Artikel 13 Buchstabe a der Verordnung. Er sieht die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaats auf Arbeitnehmer, die im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats beschäftigt werden, unter bestimmten Voraussetzungen vor, die übrigens in der Urfassung und in der seit dem 1. April 1964 geltenden Neufassung, die der Artikel durch die Verordnung Nr. 24/64 erhalten hat, verschieden sind.

In ihrer ursprünglichen Fassung — die für den beim Centrale Raad anhängigen Rechtsstreit allein in Betracht kommt — ist diese Vorschrift anwendbar, wenn die Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat von einem Unternehmen beschäftigt werden, das im Hoheitsgebiet des Staates, in dem sie wohnen, einen Betrieb hat, *dem die Arbeitnehmer gewöhnlich angehören.*

Ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich für Arbeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen eingestellt wird, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, und auch dann, wenn es sich um andere Arbeiten handelt, als normalerweise im Sitzstaat des Unternehmens verrichtet werden? Dies ist der Gegenstand der vierten Frage des Centrale Raad, die sich durch die holländische Fassung des Artikels erklärt. Diese spricht nämlich von dem Betrieb, „waarbij zij gewoonlijk werkzaam zijn", was man übersetzen kann mit „in welchem sie gewöhnlich tätig sind". Sie läßt zumindest an eine frühere Beschäftigung in dem im Wohnsitzstaat gelegenen Betrieb denken, ja setzt diese vielleicht sogar voraus.

Wenn auch die Fassungen in den vier Amtssprachen in gleicher Weise verbindlich sind, so enthält doch nur der niederländische Wortlaut die Nuance, auf die ich soeben hingewiesen habe. Sie findet sich insbesondere weder in der italienischen noch in der französischen Fassung. In dieser letzteren Sprache ist aber das europäische Abkommen ausgehandelt worden, aus dem die Verordnung Nr. 3 hervorgegangen ist, und der Ausdruck „dont ils relèvent normalement" ist schon in den verschiedenen Entwürfen enthalten; auf ihn kommt es also an. Er setzt voraus, daß der Arbeitnehmer zu seinem Unternehmen in einem Abhängigkeitsverhältnis steht, nicht aber, daß dieses Verhältnis schon besteht, bevor der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen beschäftigt wird, in dem sich sein Betrieb befindet. Mit anderen Worten, die streitige Vorschrift ist auch dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer eigens für Arbeiten im Ausland eingestellt wird. Wie bereits erwähnt, ist dies die Auslegung der Verwaltungskommission für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer.

Unerheblich ist ferner — und damit beantworte ich den zweiten Teil der vom Centrale Raad vorgelegten Frage —, daß der Arbeitnehmer mit anderen Arbeiten beschäftigt wird, als er normalerweise im Staat des Unternehmenssitzes verrichtet. Das Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen besteht trotzdem.

Die Anwendbarkeit von Artikel 13 Buchstabe a setzt schließlich noch voraus, daß der Arbeitnehmer von diesem Unternehmen *beschäftigt* wird. Ist das aber bei einem „Leiharbeitsverhältnis" noch der Fall, wenn das Unternehmen, das den Arbeitnehmer einstellt, sich darauf beschränkt, ihn sogleich in den Dienst eines anderen Unternehmens zu stellen, dem er für die Ausführung seiner Arbeit untersteht? Die Kommission ist in diesem Punkt anderer Meinung als der Anwalt des Herrn van der Vecht und verneint diese Frage, weil die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, das ihn einstellt, dann zu locker werde.

Ich bin versucht, mich dieser Lösung anzuschließen, obgleich es vielleicht nicht notwendig ist, die Frage heute zu entscheiden. Alles hängt im Grunde von den Umständen ab, von den Vereinbarungen zwischen den beiden Unternehmen und zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, das ihn einstellt. Wenn aus ihnen hervorgeht, daß letzteres Unternehmen lediglich Arbeitskräfte beschafft und der Arbeitnehmer ihm nach der Einstellung in keiner Weise untersteht, dann ist es in der Tat verfehlt anzunehmen, daß er weiter von diesem Unternehmen *beschäftigt* wird, wie Artikel 13 Buchstabe a dies verlangt. Das ist aber eine Tatfrage, die oft schwierig zu klären sein wird, wenn die Vereinbarungen zwischen den Beteiligten nur mündlich getroffen werden.

Schließlich ist noch zu prüfen — darauf zielt die letzte Frage des Centrale Raad ab —, ob der Begriff „Beschäftigung" in dem Ausdruck „die voraussichtliche Dauer ihrer Beschäftigung" sich auf die mutmaßliche Beschäftigungsdauer jedes einzelnen Arbeitnehmers bezieht oder auf die voraussichtliche Dauer der auszuführenden Arbeiten. Sehen wir uns den Wortlaut des Artikels 13 Buchstabe a in seiner damaligen Fassung noch einmal an: „Werden Arbeitnehmer ..., die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats wohnen, im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats von einem Unternehmen beschäftigt, das im Hoheitsgebiet des ersten Staates einen Betrieb hat, dem die Arbeitnehmer gewöhnlich angehören, so gelten für sie die Rechtsvorschriften des ersten Staates, ..., sofern die voraussichtliche Dauer ihrer Beschäftigung im Hoheitsgebiet des zweiten Staates zwölf Monate nicht übersteigt." Obwohl sie von *den* Arbeitnehmern und nicht *von einem* Arbeitnehmer spricht, stellt diese Vorschrift, die nicht den geringsten Hinweis auf die auszuführenden Arbeiten oder ihre Dauer enthält, meines

Erachtens auf die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung jedes einzelnen Arbeitnehmers ab.

Weil diese Fassung — das sei abschließend noch bemerkt — Mißbräuche seitens der Unternehmen ermöglichte, die sich den Rechtsvorschriften des Landes mit den niedrigsten Soziallasten zu unterstellen versuchten, wurde Artikel 13 Buchstabe a mit Wirkung vom 1. April 1964 eine neue Fassung gegeben, die indessen vielleicht noch nicht alle Schwierigkeiten beseitigt.

Im Ergebnis schlage ich Ihnen vor, die vorgelegten Fragen wie folgt zu beantworten:

1. Wird ein Arbeitnehmer, der im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats beschäftigt wird und im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt, auf Kosten seines Arbeitgebers von seinem Wohnort an seinen Arbeitsort und zurück befördert, so bleibt er nach Artikel 12 der Verordnung Nr. 3 den Rechtsvorschriften des ersten Staats unterworfen, und zwar auch auf der Fahrtstrecke, die im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats zurückgelegt wird, in dem er wohnt und das Unternehmen seinen Sitz hat.
2. Artikel 12 der Verordnung Nr. 3 untersagt es anderen Mitgliedstaaten als demjenigen, in dessen Hoheitsgebiet ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, diesen Arbeitnehmer ihrem Sozialversicherungsrecht zu unterstellen, wenn dies für ihn oder seinen Arbeitgeber für das gleiche Risiko und die gleiche Versicherungszeit eine Erhöhung der Lasten zur Folge hätte, die dem angestrebten zusätzlichen Sozialschutz nicht entspräche.
3. Beschlüsse der Verwaltungskommission für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer nach Artikel 43 Buchstabe a der Verordnung Nr. 3 sind für die Gerichte nicht verbindlich.
4. Artikel 13 Buchstabe a der Verordnung Nr. 3 ist in der Fassung, die bis zum Inkrafttreten der Verordnung Nr. 24/64 galt, auch auf einen Arbeitnehmer anwendbar, der ausschließlich für Arbeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen eingestellt wird, in dessen Hoheitsgebiet sich der Betrieb befindet, dem er gewöhnlich angehört, sofern die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet des ersten Staates zwölf Monate nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn es sich um andere Arbeiten handelt, als normalerweise im Sitzstaat des Unternehmens verrichtet werden.

Ferner beantrage ich, die Kostenentscheidung dem Centrale Raad vorzubehalten.