

## **Firmenrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtige Elemente der Unternehmensführung (durch eine konkrete Fallstudie)**

**Imre Zoltán Nagy**

BMF, SZVI  
dniz@freemail.hu

### **1. Einführung**

Auf Ansporn und Ermutigung der ausländischen Teilnehmer, sowie auf die Wirkung der unerwarteten Wenden der 2007 in der MEB-Konferenz publizierten Fallstudie bin ich sozusagen zur Fortsetzung gezwungen. Es gibt keine Möglichkeit in dieser Studie den ersten Teil zu zitieren oder zusammenzufassen, siehe dazu Proceedings 2007 MEB, ppa 167. Wo es unbedingt nötig ist, werde ich die wichtigsten Zusammenhänge aus der früheren Studie erleuchten. Die Vorstellung der Fallstudie im Jahre 2007 habe ich damit beendet, dass der Arbeitnehmer, der schon in 4 Gesellschaften beschäftigt war, 2006 dem Arbeitsgericht in Ungarn eine Klage wegen nicht ausgezahlter Löhne und Prämien mit Rücksicht auf die dreijährige Verjährungsfrist vorgelegt hat. Die Klagesumme lief auf cca. Brutto 300 T EURO + Verzugszinsen. Wichtiges Element ist dabei, dass der Arbeitsgeber darüber hinaus selbstverständlich Beiträge und Strafgeld (teilweise dem Arbeitnehmer) zahlen muss, wenn der Beklagte (der Arbeitgeber) den Prozess verliert.

Der Arbeitsgeberkonzern X brachte die Klage kurz vor Weihnachten 2006 in Erfahrung, nicht nur bei den einzelnen Tochtergesellschaften in Ungarn, sondern unmittelbar über das ungarische Außenministerium. Im konkreten Fall wurde der Arbeitnehmer angestellt: 1.) am 01.05. 2003 als **kaufmännischer Leiter in der ungarischen X1 G.m.b.H.** des X ausländischen Konzerns auf dem Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages, 2.) am 6. Juli 2003 ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag auf dem Grund einer mündlichen Vereinbarung **als Geschäftsführer auch in der X2 G.m.b.H.** des X Konzerns, 3) **am 03. November 2003 als Vertreter auch in der ungarischen Zweigniederlassung des X Konzerns**, 4.) im Januar 2005 **auch bei der Y G.m.b.H, bei der ungarischen Tochter des Y Konzerns eines anderen EU-Staaten als GF.**

## 2. Die besondere Lage der Zweigniederlassung/ Zweigstelle/Handelsvertretung in Ungarn

Im Interesse der Beförderung der internationalen wirtschaftlichen Zusammenarbeit, der internationalen Kapitalbewegung, der dauerhaften Niederlassung des ausländischen working capitals in der ungarischen Volkswirtschaft, sowie im Interesse der Erweiterung und Anerkennung der Niederlassungsformen zu wirtschaftlichem Zweck und der Geltendmachung der Garantieregelungen über die Sicherheiten der dar Kapitalanlagen in Ungarn, weiterhin im Interesse der Erfüllung der in internationalen Verträgen unternommenen Verpflichtungen der Ungarischen Republik verabschiedete das ungarische Parlament das Gesetz Nr. CXXXII von 1997 über Zweigniederlassungen und Handelsvertretungen der Unternehmungen mit ausländischem Standort. Die Zweigniederlassung/Zweigstelle ist eine Organisationseinheit mit wirtschaftlicher Selbständigkeit der ausländischen Unternehmung. Sie verfügt über juristische Persönlichkeit in Ungarn nicht und ist als selbständige Firmenform in ungarischem Handelsregister eingetragen. Die Handelsvertretung ist eine Unternehmungstätigkeit nicht führende Organisationseinheit der ausländischen Unternehmung. Sie ist als selbständige Firmenform in ungarischem Handelsregister eingetragen und beschäftigt sich mit Vermittlung, Vorbereitung und Anbahnung von Verträgen, mit Informierung der Geschäftspartner und Kontakthaltung. Entsprechend dem oben Geschriebenen und dem 3. § (1) des Gesetzes über die Zweigniederlassung/Zweigstelle ist also die ausländische Unternehmung berechtigt, über ihre in Ungarn im Handelsregister eingetragenen Zweigniederlassung/Zweigstelle bzw. Zweigniederlassungen/Zweigstellen den Regelungen des Gesetzes nach in Ungarn Unternehmenstätigkeit auszuüben. Diesbezüglich geht die Zweigniederlassung/Zweigstelle in den Rechtsverhältnissen mit Behörden und mit Dritten in Ungarn, sowie in Kontakten mit anderen Zweigniederlassungen/Zweigstellen der ausländischen Unternehmung vor. Dies alles leistet und leitet der Vertreter, der die Zweigniederlassung zeichnet. Den Firmennamen der Zweigniederlassung/Zweigstelle dürfen ausgeschlossen nur die in der Zweigniederlassung beschäftigten Personen zeichnen. (6. § (2))

Aufgrund des Gesetzes Nr. CXXXII von 1997 über Zweigniederlassungen und Handelsvertretungen der Unternehmungen mit ausländischem Standort haben die meisten ausländischen Firmen ihre Geschäftsstellen in Ungarn auf 1.1.2000 entweder in Filialen (branch offices) oder in Vertretungen (commercial representative offices) umgewandelt. Mit Bezug auf dies Gesetz gründete der Konzern X auf unbestimmte Zeit eine Zweigniederlassung und bestellte den Arbeitnehmer als Vertreter der Gesellschaft. Entsprechend der Regelung verfügt die Zweigniederlassung über kein eigenes Vermögen. Der Gründer hat das für die Einrichtung und den Betrieb der Zweigniederlassung sowie für die Bezahlung von Schulden notwendige Vermögen ständig zu sichern. Die Zweigniederlassung ist Teil des Gründers, erstellt eine Bilanz und zahlt Steuer in Ungarn. Es gibt aber keine Gesellschafterversammlung, ihre Bilanz ist Teil der des Gründers.

Bankkonten der Zweigniederlassung sind als Bankkonten des Gründers betrachtet, also kann ohne Berücksichtigung auf die ungarischen Devisenregelungen Überweisungen zum Gründer geleistet werden. (Die Geldbewegung zu dem Gründer braucht man der ungarischen Nationalbank nicht zu melden, wie es bei G.m.b.H. und AG, sowie bei anderen Gesellschaften obligatorisch ist.) Spezielle Regelung kann man bei der Zweigniederlassung/Zweigstelle bezüglich der Vollstreckung finden (11§ (3)) Im Laufe der Vollstreckung der Schulden der Zweigniederlassung/Zweigstelle kann man auf alle Vermögenstücke der ausländischen Unternehmung in Ungarn Vollstreckung vornehmen.

Besonders wichtig ist in unserem Falle die Regelung des Gesetzes bezüglich der Beschäftigung. Die Gründungsurkunde beinhaltet die wichtigste Regelungen: „Angestellte der Zweigniederlassung stehen im Rechtsverhältnis mit dem Gründer, welcher die Arbeitsregelrechte durch die Zweigniederlassung ausübt. Solange dieses Rechtsverhältnis besteht, dürfen Angestellte der Zweigniederlassung die Firma des Gründers, einer wirtschaftenden Organisation im In- oder Ausland mit Beteiligung des Gründers, bzw. die Firma der vom Gründer im In- oder Ausland errichteten Handelsvertretung oder einer im Ausland errichteten Zweigniederlassung nicht zeichnen und diese Organisation auch aufgrund einer Vollmacht nicht vertreten.“ (10. § (3) a,b,c.) Diese letzte Klausel ist deswegen notwendig, da die Zweigniederlassung der Gründer selbst ist. Bezüglich der Beschäftigungsregel der Zweigniederlassung stellt es sich heraus, dass diese Beschäftigung anderer Natur ist, wie die Beschäftigung in den ungarischen Tochtergesellschaften. Im Falle einer Zweigniederlassung handelt es sich um ein Rechtsverhältnis mit dem Gründer selbst, worauf die ungarische Regelung gültig ist. **Das bedeutet, dass das Rechtsverhältnis in der Zweigniederlassung auch wegen der Regelung nicht auf die gleiche Linie mit einem Rechtsverhältnis in den Tochtergesellschaften gestellt werden darf, geschweige davon, dass das ungarische Arbeitsrecht nämlich das Institut der Arbeitnehmerleistung ohne Gegenwert nicht kennt - auch die diesbezügliche Vereinbarung der Parteien wäre ungültig.** Eindeutig ist es, dass der Arbeitnehmer zusätzlich in der Zweigniederlassung Arbeit bekam, Monate später nach seiner Anstellung in anderen ungarischen Firmen des Konzerns X. Der Arbeitnehmer wurde nicht nur als Vertreter der Zweigniederlassung eingetragen, sondern tatsächlich die Unternehmungstätigkeit geleistet hat, namentlich hat er Mieter akquiriert und Mietsverträge von zahlreichen Mietern der Immobilien der Zweigniederlassung vorbereitet und abgeschlossen. (Die Zweigniederlassung in Ungarn verfügte damals über 5 Immobilien im Werte von 3 Millionen EURO.) Lt. 27. § (1) vermittelt die Handelsvertretung für die ausländischen Unternehmung (in unserem Falle Konzern X) a) Außenhandelsverträge, b) nimmt an Vorbereitungen von Verträge teil, c) führt Informations-, Werbung- und Propagandatätigkeit. Der Arbeitnehmer versah auch diese Handelsvertretungstätigkeiten für den Konzern X, hat Verträge für die Zweigniederlassung abgeschlossen und für den Konzern X vorbereitet, sogar auch im Namen des Konzerns X abgeschlossen. (Verträge für das Gericht beigelegt).

### **3. Ereignisse nach der Gerichtsklage- Abstimmungen**

Die „Überraschung“ war groß beim X Konzern, der unmittelbar durch das ungarische Justizministerium wegen der Zweigniederlassung über den Prozess informiert war (mittelbar durch seine Töchter, die offiziell vom Arbeitsgericht informiert waren), dass der Arbeitnehmer seine „Bedrohung“, sich zum Gericht zu wenden, verwirklichte. Die Muttergesellschaft (Konzern X) begann anscheinend abzustimmen. Schon die Abstimmung ist ziemlich interessant sogar abenteuerlich.

#### **3.1. Erstes „Angebot“ des Konzerns X.**

Der Arbeitnehmer hat für 11.04. 2007 einen Termin vom Konzern X bekommen, um eine weitere Abstimmung bezüglich des gerichtlichen Prozesses mit seiner Beschäftigung in .....(Großstadt, Standort des Konzerns X) zu machen. Siehe dazu die wichtigsten Teile des Erfolgsprotokolls des Arbeitnehmers, das er dem Arbeitsgeber und dem Gericht zugeschickt hat. Meine Zielsetzung in dieser Studie ist, durch eine Fallstudie die Spezialitäten des ungarischen Arbeitsrechts, die Verhaltung des Arbeitsgebers und Arbeitnehmers, sowie die Folgen vorzustellen. Dies kann man auf beredete Weise mit Zitaten konkreter Rechtserklärungen tun. „Es kam zu dieser Abstimmung auch deswegen, da Ihre Rechtsanwälte für das Gericht eine solche Informierung gegeben hatten, dass der Arbeitsgeber mit mir kontinuierlich Verhandlungen führt und diese Verhandlungen zwecken dahin, den Gerichtsprozess zu vermeiden und eine Vereinbarung zu treffen. Bei unseren früheren Besprechungen (....., den 18. 02.2007) haben Sie unter mehreren Möglichkeiten mündlich das Angebot gemacht, dass ich die Leitung des Kreditbereichs in der X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y (Beteiligung je 50%) unternehmen sollte und die Geschäftsführung weiterhin in der X1 G.m.b.H. des Konzerns X. Ich habe dieses mündliche Angebot schriftlich beantwortet und akzeptiert. Auf meine schriftliche Antwort auf Ihr mündliches Angebot haben Sie wochenlang nicht reagiert und Sie haben auch dem Gericht die nötigen Dokumente, Beweise und Bemerkungen nicht unterbreitet. Das Gericht hat Sie wieder auf Antwort auf die Klage aufgefordert. Darauf folgte meine Einladung für 11. 04. 2007 nach ..... (Großstadt, Standort des Konzerns X).“

#### **3.2. Angebot 2 (Fortsetzung des Protokolls)**

„Statt schriftlicher Antwort habe ich am 11. 04. 2007 ein ganz anderes Angebot, wie das bisherige mündliche Angebot erhalten. Das Wesen des neuen mündlichen Angebots war, dass ich als Privatperson zu einem günstigen Preis die Forderungen der X G.m.b.H. und die Forderungen unter 90 Tage (Stand 29. 12. 2004) der X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y kaufen sollte. Dazu würde der Konzern X, die.... AG auch Kredit gewähren. Man hat auf meine gefährdete Lage wegen des Prozesses hingewiesen.“

### 3.3. Schriftliche Antwort des Arbeitnehmers auf das Angebot 2

„Einer der wichtigsten Punkte des Rechtsstreites zwischen dem Arbeitsgeber und mir ist es, obwohl der Arbeitsgeber mir zur Förderung der effektiven Forderungseintreibung Prämienaufgabe ausgesetzt hatte, verhinderte der Arbeitsgeber die Erfüllung der Prämienaufgabe - gleichzeitig auch die Ausbezahlung der Prämie - durch verschiedene Maßnahmen. So war und ist z.B.- ohne Anspruch auf Vollständigkeit- mein Verfügungsrecht über die Forderungen stark eingeschränkt. Die Dokumente der Forderungen wurden nach der Prämiensetzung monatelange ohne Begründung zurückgehalten. Die X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y hat die Eintreibungspflichten und -aufgaben aus dem Dienstleistungsvertrag Jahre lang hindurch nicht erfüllt. Dies alles hat meine Vertretung vor den Behörden wesentlich verspätet. Die X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y hat einige der früheren Schuldner weiterfinanziert und damit unsere Eintreibungsarbeit unseriös gemacht. Die beauftragten Eintreiberfirmen der X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y hatten auch die ausgesprochenen X G.m.b.H-Kunden aufgesucht. Dies führte dazu, dass die Kunden die vereinbarten Zahlungsziele nicht eingehalten haben. Ich musste auf Anweisung eine solche Eintreibungspolitik verfolgen, wobei ich unter anderem die freiwilligen Immobilienangebote der nicht gesicherten Kunden nicht akzeptieren durfte. Bezüglich unserer Bestände musste ich immer Diskussionen mit den Vertretern des Konzerns X, der ...AG führen, die nicht nur mich und meine Mitarbeiter unsicher gemacht haben, sondern auch die Kunden. Nach dieser Vorgeschichte ist es äußerst zweifelhaft, wie könnte eine Privatperson effektiv sein. In diesem letzten mündlichen Angebot spüre ich noch weniger moralische und finanzielle Anerkennung als in dem früheren. Ich sehe keine Möglichkeit, das neue mündliche Angebot zu akzeptieren.“

### 3.4. Angebot 3 (Fortsetzung des Protokolls)

„Am 17.04.2007 habe ich mit Herrn..... in Ungarn gesprochen, der der G.m.b.H. X Forderungen der X Y fusionierten G.m.b.H. der Konzerne X Y im Werte 295 Mio. HUF aus 2005 (später auch andere Forderungen) übergeben wollte. Diese Forderungen würde ich als GF der G.m.b.H X eintreiben. Ich bitte um eventuelle Erklärungen der Konzerne X und Y, ob die Muttergesellschaften für die G.m.b.H X diese Forderungen entsprechend der bisherigen Praxis (Dienstleistungsvertrag und Beilage über den Forderungsstand) kaufen wollen. Herr .... wird übrigens am Wochenende in .... sein. Ich bitte um Ihre schriftliche Stellungnahme. Ich bitte Sie noch einmal meine jahrelange erfolgreiche Arbeit und außerordentliche Loyalität zu Konzern X und Y in Betracht zu nehmen.“

### 3.5. Schriftliche Wiederholung des Angebots 1 vom Arbeitsgeber

„Wir freuen uns, Ihnen nach Abstimmung mit Vorständen der Konzerne X und Y heute folgendes Angebot darlegen zu können: Neben den bisherigen Aufgaben der

## I. Z. Nagy

Firmenrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtige

G.m.b.H X des Konzerns X werden der G.m.b.H X von der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y folgende offene Forderungen zur Geltendmachung kurzfristig übertragen.

1).ca. 168 Mio. HUF offene Forderungen der G.m.b.H X2 per 31.12.2004 unter 90 Tage. 2).ca. 19 Mio. HUF offene Forderung der G.m.b.H Y per 31. 12. 2004. 3.) ca.295 Mio HUF wertberichtigte Forderungen der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y aus 2004/2005.Die G.m.b.H X betreibt den gesamten Forderungseinzug selbständig unter Ihrer Führung bis zum Breakeven. Die Übertragung der Forderungen von der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y erfolgt zu Null von der fusionierten G.m.b.H. X Y durch Zession incl. aller notwendigen Unterlagen. Es wird eine vertragliche Regelung der Zession als Ergänzung zum bestehenden Dienstleistungsvertrag formuliert. Die eingehenden Gelder werden nach Abzug der Eintreibungskosten der G.m.b.H X an den Konzern X bzw. die der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y und den Konzern Y überwiesen und hier nach einem definierten Schlüssel an die beiden Mutter verteilt. Der Konzern X trifft mit Ihnen eine attraktive Prämienregelung. Geehrter Herr..., nach unserer langjährigen Zusammenarbeit wissen wir, dass Sie für diese wichtige Aufgabe der richtige Mann sind und wir hoffen, dass wir auf dieser Basis morgen eine Vereinbarung mit Ihnen treffen können. Voraussetzung ist, dass Sie alle eingeleiteten Klageverfahren zurückzuziehen. (den 15.05. 2007)“

Dieses Angebot ist am Tag vor der folgenden Abstimmungsreise her des Arbeitnehmers eingetroffen. Offensichtlich ist das Angebot für den Arbeitnehmer nicht entsprechend, da es in der Gerichtsklage um seit Jahren nicht bezahlte Löhne und Prämien geht. Eine Beschäftigung von höchstens einigen Jahren (bis zum Breakeven!) und eine Versprechung attraktiver Prämienregelung scheinen wenig zu sein, um eine Klage vor 6 Monaten zurückzuziehen. Der Arbeitsgeber zieht die Zeit, bedroht den Arbeitnehmer und beschäftigt sich im „Angebot“ mit den nicht bezahlten Löhnen und Prämien, dem wahren Grund der Klage überhaupt nicht. Betont sind dabei sehr stark: Breakeven und Zurückziehen der Klage. Das Gericht hat inzwischen den ersten Termin angesetzt, für Anfang September (10 Monate später als die Klage unterbreitet worden ist). Der Arbeitnehmer ist in einer schweren Lage, er steht unter starkem Zeitdruck. Die Verzögerung des ungarischen Arbeitsgerichtes und sicher ein Rechtsanwalt, der bei solcher „fetten“ Gerichtssache auf die Informationen des Arbeitsgebers sofort ein günstiges Urteil spricht, in der Hoffnung des gut bezahlten Auftrags, helfen nicht, die Sache mit Vereinbarung abschließen. Wir dürfen aber nicht so weit vorausgehen. Sehen wir, was passierte mit dem ersten schriftlichen Angebot in der Abstimmungsverhandlung nach einem Tag der Übernahme des schriftlichen Angebots des Arbeitgebers, was versteht man unter attraktiver Prämienregelung. Folgen wir den Ereignissen in der Abstimmungshandlung durch das Protokoll des Arbeitsgebers.

„Herrn .....(Arbeitnehmer) bestätigt die derzeitige Prämienregelung Forderungseinzug alter 90 Tage jeweils 2%. Forderungseinzug, Über 3 Mio. DM:

100.000 DM Provision, Forderungseinzug über 4,5 Mio. DM: Weitere 100.000 DM Provision.

Die letzte Prämienabrechnung wurde im November vorgenommen. Herr.... wird wie vereinbart ¼ jährliche Abrechnung zur Genehmigung vorlegen. Parallel sind nunmehr die ersten 100.000 DM Provision(Pauschalprämie) zur Zahlung fällig. Herr.... (Arbeitnehmer) legt Abrechnung zur Genehmigung vor.

Geplante Regelung Forderungseinzug neu, Angebot des Konzerns X an Herrn .....a) für den bisherigen Forderungseinzug Forderungen älter als 90 Tage per 29.12.2004 bleibt die bisherige Regelung, allerdings wird die Provisionsstaffel nach oben erweitert:

Forderungseinzug 3 Mio.DM: Provision 100.000 DM ges.

Forderungseinzug 4,5 Mio. DM Provision 200,000 DM ges

Forderungseinzug 6 Mia OM: Provision 300.000 DM ges.

2% Prämie wie bisher, Gehalt wie bisher.

Ca. 168 Mia. HUF Forderungen jünger 90 Tage per 31.12.2004

Ca. 19 Mio. HUF Altforderungen der G.m.b.H. Y per 30.12.2004

Ca. 295 Mio. HUF Forderungen der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y aus 2005/2006

In Summe ca. 2,4 Mio. €. Lt. Herrn....(Arbeitnehmer) müssen die Forderungen einzeln geprüft werden, da teilweise Verbindlichkeiten für diese neu übertragenen Forderungen wird eine Prämie von 2% bei erfolgreicher Eintreibung geboten. Sprich bei 100% Eintreibung max. 48.000 € Prämie. Zuzüglich bisherige Gehaltsregelung, keine ... Pauschalprämie. Diese Regelung gilt bis zum Breakeven, solange die Eintreibungserfolge die Kosten der Übertreffen, voraussichtlich ein Zeitraum von 2-3 .... Jahren, anschließend wird eine Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses angesprochen; ggfs. bei erfolgreicher Tätigkeit und guter Zusammenarbeit mit GL .... der der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X und Y ist auch eine Fortsetzung, allerdings keine Zusage.(B.V. Bemerkung des Verfassers: Der Arbeitnehmer war schon GF auch in dieser Gesellschaft, eben darum handelt es sich in der Klage). Hiermit bietet dieses Angebot Herrn....(Arbeitnehmer) **eine Beschäftigung für 2-3 Jahre, 100.000 DM Pauschalprovision, (B.V.: der Arbeitnehmer bekommt also eine schlechtere Prämiemöglichkeit, als bisher, diese 100 T DM stehen wegen der schon erreichten Prämienzielsetzungen zu. Für schlechtere Bedingungen als früher müsste der Arbeitnehmer die Klage zurückziehen, inzwischen geht es zu Gunsten des Arbeitgebers um eine Rückgewinnung von toten Forderungen von 2,4 Mio. €!!), max 48.000 €Prämie (2%).**

Voraussetzung:

a) **Herr....(Arbeitnehmer) zieht Klage zurück,** b) stimmt einer neuen Vertragsbasis zu, die die bisherige Vertragssituation auf eine eindeutige geregelte

Basis stellt. c) Herr....(Arbeitsnehmer) ist an der Aufgabe interessiert und sieht für sich und seine Mitarbeiter eine Perspektive, **er erwartet allerdings für die Vergangenheit und die verschiedenen Dienstverhältnisse einen Ausgleich.**

Folgende Vereinbarung: Herr....(Arbeitsnehmer) gibt eine schriftliche Erklärung ab mit folgenden Punkten: a) Er akzeptiert die Vereinbarung siehe oben, b) Erwarteter Betrag für Ausgleich Ansprüche aus der Vergangenheit wird definiert, c) Erklärung, dass unter diesen Voraussetzungen Klage zurückgezogen wird, d) Zustimmung für neuen Dienstvertrag; eindeutige Vereinbarung siehe oben. (22.05.2007)“

Auf dieses „Angebot“ konnte keine andere Antwort gegeben werden, wie der Kläger tat, der über guten Rechtsanwalt und einen der namhaftesten Rechtsfachexperten Ungarns verfügte.

„Bezüglich der Prämienauszahlung ist es arbeitsrechtlich genug, wenn der Arbeitsnehmer nachweist, dass er die Bedingung der Prämienauszahlung erfüllt hat. Die Eintreibungsberichte (Wochenmeldungen) und die Monatsberichte widerspiegeln die Leistung, nach der die Prämie bezahlbar ist. Der Arbeitsnehmer beantragt arbeitsrechtlich die im Vertrag festgesetzte Prämie nicht, sondern der Arbeitsgeber gewährt die Prämie vertragsmäßig, auf der Basis der oben erwähnten Dokumente. Die zusätzlichen Aufgaben, die Eintreibung der Forderungen der der fusionierten G.m.b.H. X Y der Konzerne X Y akzeptiere ich wie alle anderen Aufgaben sowieso.(Mit der Arbeit habe ich schon angefangen, namentlich mit der Analyse der Forderungen auf der Basis der Liste von der Konzerne X Y.) Ich bestätige übrigens auch hiermit entsprechend dem juristischen Fachgutachten die früheren Prämienregeln. Die Bedingungen des neuen Vertrags akzeptiere ich am Tag, als ich die Klagesumme, (Ausgleich für die Vergangenheit und verschiedenen Dienstverhältnisse, wie Sie konzipieren) abhängig von den zu übrig bleibenden Arbeitsverhältnissen und vom Zeitpunkt der Überweisung auf mein Konto und auch am Tage der Überweisung ziehe ich die Klage zurück. Bezüglich der Klagesumme sind alle Rechte vorbehalten.“

#### **4. Unerwartete Wende, Zurückberufung des Arbeitsnehmers und Verbot seiner Arbeitleistung (ohne entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen des Arbeitsgebers!)**

Der Arbeitsgeber sah die „Lösung“ der arbeitsrechtlichen Probleme sicher auf die Wirkung seiner Rechtsanwälte und den anscheinend verschleppenden Gerichtsverfahren in der Abberufung des Arbeitsgebers von den zwei Firmen (X1 G.m.b.H. und Zweigniederlassung). Statt zu vieler Kommentare sollen wir die Abberufungsdokumente studieren.



## 4.1 Gesellschafterbeschlüsse

X1 G.m.b.H.(Adresse, Handelsregisternummer...)

Beschluss Nr. 1//2007 (07.10)

Der mit dem Gründerbeschluss Nr. 1/2005(30.04.) für 3 Jahre bestellte Geschäftsführer Herr .... wird mit Wirkung dieses Beschlusses durch den Alleingesellschafter abberufen, und das Arbeitsverhältnis vom Herrn Geschäftsführer ....wird mit Wirkung dieses Beschlusses gem. **Abs. (2) § 88 des Gesetzes Nr. XXII aus dem Jahre 1992 (Arbeitsgesetzbuch) ("AbGb") aufgelöst. (Gerichtsbeschluss 1999.574)** Ziffer X der Gründungsurkunde der Gesellschaft wird – unter Berücksichtigung der obigen- abgeändert.

Beschluss Nr. 2/2007 (07.10). Der Alleingesellschafter beschließt hiermit- mit Wirkung dieses Beschlusses - die Bestellung von folgender Person zum Geschäftsführer der Gesellschaft für die Dauer von 3 Jahre. (Name und Personalien)

Beschluss Nr. 3/2007 (07.10).Der Alleingesellschafter beschließt hiermit, dass die Arbeitgeberrechte gegenüber den Arbeitnehmern der Gesellschaft - mit Wirkung dieses Beschlusses - durch Herrn Geschäftsführer ... ausgeübt werden.

Ziffer X. der Gründungsurkunde der Gesellschaft wird - unter Berücksichtigung des Obigen - abgeändert.

Beschluss Nr.4/2007 (07.10). Der Alleingesellschafter beschließt hiermit, dass die Gesellschaft vor Gerichten und anderen Behörden sowie gegenüber Dritten mit Wirkung dieses Beschlusses - durch Herren Geschäftsführer ... und ... **gemeinsam vertreten wird.**

Die Firmenzeichnung der Gesellschaft erfolgt derart, dass 2 Geschäftsführer gemeinsam mit dem unter dem per Hand oder Maschine geschriebenen, vorgedruckten oder gedruckten Firmenwortlaut der Gesellschaft ihre Unterschrift entsprechend der beglaubigten Firmenzeichnungserklärung setzen. Ziffer XI der Gründungsurkunde der Gesellschaft wird - unter Berücksichtigung des Obigen - abgeändert.

Beschluss Nr.5/2007 (07.10). **Der Alleingesellschafter ruft hiermit Herrn ....unter Berücksichtigung der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses - auf, sämtliche im Eigentum der Gesellschaft, aber im Besitz von Herrn.. stehenden Sachen (z.B. Dienstwagen, Telefon, PC) unverzüglich zu übergeben.**

Beschluss Nr.6/2007 (07.10). Der Alleingesellschafter ruft hiermit die Geschäftsführer auf, die obigen Änderungen beim Firmengericht und bei Banken usw. fristgerecht anzumelden.

Beschluss Nr. 7/2007 (07.10). Der Alleingesellschafter nimmt die mit den obigen Änderungen in einheitliche Fassung gebrachte Gründungsurkunde der

**I. Z. Nagy**

Firmenrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtige

Gesellschaft einschließlich die Änderung der Tätigkeitsbereiche entsprechend der Änderung der (Tätigkeitsbereichsnomenklatura des Statistischen Amtes (TEÁOR).

... (Stadt ), 2007. 7.10. ( in Ungarisch) ... (Stadt), den 7.10. 2007(in Deutsch)

#### Unterschriften

Ein ähnliches Abberufungsdokument (firmenrechtliche Rechtserklärung) hat der Arbeitnehmer am 21.10.2007 auch in der Zweigniederlassung erhalten. (Von der Zweigniederlassung ohne Andeutung auf das Arbeitsverhältnis, bei der X1 G.m.b.H. war mindestens eine Andeutung darauf). Die Abberufungsdokumente, wie gewohnt bei Töchtergesellschaften ausländischer Mütter in Ungarn, wurden zweisprachig fertig gestellt. Auffallend ist es, dass das Datum der Urkunde nicht stimmt. In ungarischer Sprache bedeutet das Datum (die Tagesangabe), dass die Abberufung am 10.07. 2007 beschlossen wurde. Das Datum ist in Deutsch richtig. Firmenrechtliche Rechtserklärung ist innerhalb 30 Tage nach der Geburt der Urkunde beim Handelregister in Ungarn zu unterbreiten. So etwas werden die Rechtsanwälte des Arbeitnehmers sicher nicht übersehen. Am 22.10.2007 hat der Arbeitsgeber dem Firmengericht eine Klage gegen gesetzwidrige Abberufung unterbreitet. Welches Datum ist gültig, das ungarische (den 10.07.2007), das deutsche (den 07.10.2007) oder das Datum der Übergabe (den 21.10.2007)? Der Arbeitsgeber scheint arbeitsrechtlich stärker zu sein als firmenrechtlich, da der Gesellschafter firmenrechtlich frei seine Rechte (z. B. Abberufung) ausübt. Der Fehler der Juristen des Arbeitsgebers ist aber dazu genug, die Eintragung des neuen GF in der X1 G.m.b.H. zu verhindern. **Das Firmengericht hat sofort die Eintragung des neuen GF auf die Klage des Arbeitnehmers abgelehnt. Die X1 G.m.b.H wurde funktionsunfähig bis zum rechtskräftigen Gerichtsbeschluss. Die Zeichnung der Firma ist nur mit Unterschrift des eben abberufenen und aus dem Arbeitsplatz verbotenen Arbeitnehmers möglich. Dieser Umstand kann einige Monate oder mehr als 1 Jahr dauern. Das heißt Selbsttor für den Arbeitgeber.**

## 5. Arbeitsrechtliche Lage nach der Abberufung

Noch schwieriger scheint die Lage des Arbeitsgebers arbeitsrechtlich. Komplizierte Rechtsverhältnisse können mit dem Arbeitnehmer in 4 Firmen bestehen. Wäre die beste Lösung für ihn die Abberufung von 2 Firmen ohne arbeitsrechtliche Maßnahmen, mit solchen Rechtsanwälten, die formell keine gültige Abberufung konzipieren konnten? Um die Chancen richtig abzuwägen, brauchen wir die wichtigsten Regeln der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Ungarn studieren. Rechtsquelle ist dazu das Arbeitsgesetzbuch in Ungarn ("AbGb") und Gerichtbeschlüsse (BH) des Obersten Gerichtes. In unserem Falle könne wegen des Verhaltens des Arbeitsgebers auch § 4 und 5 maßgebend sein.

(Wenn es überhaupt nötig ist, dass die Rechtsanwälte des Arbeitnehmers in diese Richtung den Prozess zu leiten versuchen, da es in unserem Falle so viele andere konkrete Rechtswidrigkeiten gibt. Man kann es aber im Voraus nie wissen.) §4 (1) Die in diesem Gesetz ("AbGb") festgelegten Rechte und Pflichten müssen ihrer Bestimmung entsprechend ausgeübt bzw. erfüllt werden. (2) Die **Ausübung des Rechts ist insbesondere dann nicht bestimmungsgemäß**, wenn sie **auf die Beeinträchtigung der berechtigten Interessen anderer**, die Einschränkung bzw. **Störung der Möglichkeiten, ihre Interessen geltend zu machen, bzw. die Unterdrückung ihrer Meinungsäußerung gerichtet ist** oder dazu führt.(3) Die nachteiligen Folgen einer bestimmungswidrigen Rechtspraxis sind entsprechend zu beheben. § 5 **Forderung der Gleichbehandlung** (1) In Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis ist die Forderung der Gleichbehandlung einzuhalten.(2) Die Folgen der Verletzung der Forderung der Gleichbehandlung sind in entsprechender Weise abzustellen, was nicht mit der Verletzung bzw. Schmälerung der Rechte eines anderen Arbeitnehmers einhergehen darf.

### 5.1. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 87(1) Das Arbeitsverhältnis kann aufgelöst werden: a) im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer; b) durch eine ordentliche Kündigung; c) durch eine außerordentliche Kündigung; d) fristlos während der Probezeit; e) nach den Festlegungen in § 88 Abs. 2. (2) Die Vereinbarung bzw. die Erklärungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedürfen der Schriftform.(3) Von den Bestimmungen in den Absätzen 1 und 2 kann nicht gültig abgewichen werden.

### 5.2. Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses

§ 88 (1) Das befristete Arbeitsverhältnis kann nur im gegenseitigen Einvernehmen oder durch eine außerordentliche Kündigung bzw. bei Festlegung einer Probezeit fristlos aufgelöst werden. (2) Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis eines befristet angestellten Arbeitnehmers auch abweichend von Absatz 1 auflösen, doch steht dem Arbeitnehmer das Durchschnittsgehalt für ein Jahr bzw., wenn die von der befristeten Zeit noch verbleibende Dauer kürzer als ein Jahr ist, das auf die noch verbliebene Zeit entfallende Durchschnittsgehalt zu.

### 5.3. Ordentliche Kündigung

§ 89(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber durch Kündigung aufgelöst werden, wovon nicht gültig abgewichen werden kann.(2) Der Arbeitgeber hat - mit der in Absatz 6 festgelegten Ausnahme - seine Kündigung zu begründen. Aus der Begründung muss der Grund der Kündigung klar hervorgehen. Im Streitfalle muss der Arbeitgeber die Echtheit und die Kausalität des Kündigungsgrundes beweisen.(3)

## I. Z. Nagy

Firmenrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtige

Der Kündigungsgrund darf nur ein Grund sein, der mit den Fähigkeiten des Arbeitnehmers, mit seinem Verhalten in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis bzw. mit der Tätigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt.(4) Die in der Person des Arbeitgebers eintretende Rechtsnachfolge an sich kann nicht als Grund für die Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung dienen.(5) Dem Arbeitnehmer muss vor der Kündigung des Arbeitgebers unter Berufung auf seine Arbeitsverrichtung oder sein Verhalten die Möglichkeit zur Verteidigung gegen die ihm gegenüber erhobenen Vorwürfe gegeben werden, es sei denn, dass dies infolge aller Umstände des Falles vom Arbeitgeber nicht erwartet werden kann.(6) Der Arbeitgeber muss die ordentliche Kündigung nicht begründen, wenn der Arbeitnehmer im Sinne des § 87/A Abs. 1 Buchstaben a bis g als Rentner anzusehen ist. (7) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers - es sei denn, er bezieht im Übrigen eine Altersversorgung (§ 87/A Abs. 1 Buchstaben b bis h) - innerhalb von fünf Jahren vor dem Erreichen der für ihn maßgeblichen Altersgrenze für die Altersrente bis zur Vollendung des in § 87/A Abs. 1 Buchstabe a festgelegten Lebensalters nur in einem besonders begründeten Fall mit einer ordentlichen Kündigung auflösen.

Nur einige Bemerkungen zur Abberufung des Arbeitnehmers:

- in Rechtseinheit müssen die firmenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers sein. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich auflösen muss. Wie bekannt ist es, hat der Arbeitnehmer schon früher wegen nicht ausbezahlter Löhne in 4 Rechtsverhältnissen einen arbeitsrechtlichen Prozess eingeleitet, wobei er das Gericht bat, von mehreren Rechtsverhältnissen einige als Arbeitsverhältnisse und als einige Auftragsrechtsverhältnisse anzuerkennen. Kaum zu glauben ist es, dass er nach einer fünfjährigen Arbeit in keinen der Firmen Arbeitsverhältnis hatte, geschweige davon, dass ein nie aufgelöster Dienstvertrag auch heute in der G.m.b.H besteht. (Siehe MAB-Proceedings 2007 p. 168.)

- der Gerichtsbeschluss (BH) 1999.574 bezieht sich auf einen Rechtsfall, wo kein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen wurde. Präzedenzrecht gibt es übrigens in Ungarn nicht. Die Gerichtbeschlüsse des Obersten Gerichtes sind natürlich maßgebend, aber nur im Falle gleicher Rechtsfälle. Hier ist aber ein unbefristeter Dienstvertrag rechtskräftig, der schon in der Probezeit eine Begründung der Auflösung vorschreibt. Der Arbeitgeber weist in der Firmenurkunde (Abberufung) darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers „mit Wirkung dieses Beschlusses gem. Abs. (2) § 88 des Gesetzes Nr. XXII aus dem Jahre 1992 (Arbeitsgesetzbuch) ("AbGb") aufgelöst wird. Diese Regel bezieht sich aber nur auf befristete Arbeitsverhältnisse.

Der Arbeitnehmer legte dem Arbeitsgericht am 22. 10. 2007 neben seine Klage beim Firmengericht eine Klage wegen rechtswidriger Auflösung seines Arbeitsverhältnisses vor und bat um seine Wiedereinsetzung in die G.m.b.H als kaufmännischer Leiter.

#### 5.4. Rechtsfolgen der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsgesetzbuch ("AbGb") schreibt folgendes vor: §100(1) Wenn das Gericht feststellt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers **rechtswidrig aufgelöst hat**, muss der Arbeitnehmer - auf seinen Antrag hin - **in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich weiterbeschäftigt werden**.

(2) Auf Antrag des Arbeitgebers sieht das Gericht von der Wiedereinsetzung des Arbeitnehmers in seinen ursprünglichen Arbeitsbereich ab, vorausgesetzt, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber **nicht erwartet werden kann**.

(3) Die in Absatz 2 festgehaltene Bestimmung kann nicht angewandt werden, wenn:

a) die Maßnahme des Arbeitgebers **gegen die Forderung der bestimmungsgemäßen Rechtsausübung (§ 4), die Forderung der Gleichbehandlung (§ 5)** bzw. den Kündigungsschutz (§ 90 Abs. 1) verstößt oder

b) der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines den für einen gewählten Gewerkschaftsfunktionär vorgeschriebenen arbeitsrechtlichen Schutz erhaltenden Arbeitnehmers auf eine gegen § 28 Abs. 1 bzw. § 96 verstoßende Art und Weise beendet hat.

(4) Wenn der Arbeitnehmer es **nicht fordert** oder das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers die Wiedereinsetzung des Arbeitnehmers in seinen ursprünglichen Arbeitsbereich **ablehnt**, verpflichtet das Gericht den Arbeitgeber - unter Abwägung aller Umstände des Falles, insbesondere der Schwere der Rechtsverletzung und ihrer Folgen - **zur Zahlung einer Summe, die dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers von wenigstens zwei und höchstens zwölf Monaten entspricht**.

(5) Wenn der Arbeitnehmer es nicht fordert oder das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers die Wiedereinsetzung des Arbeitnehmers in seinen ursprünglichen Arbeitsbereich ablehnt, **wird das Arbeitsverhältnis am Tag der Rechtskrafterlangung des die rechtswidrige Auflösung feststellenden Beschlusses aufgehoben**.

(6) Bei einer rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer der ausgebliebene Arbeitslohn (bzw. die sonstigen Bezüge) und der aufgetretene Schaden zu erstatten. Nicht erstattet werden muss der Teil des Arbeitslohns (der sonstigen Bezüge) bzw. des Schadens, der von anderer Seite erstattet wird.

(7) Dem Arbeitnehmer stehen, wenn sein Arbeitsverhältnis nicht durch eine ordentliche Kündigung aufgelöst wurde - außer den Festlegungen in Absatz 6 - auch das auf die Kündigungsfrist (§ 93) entfallende Durchschnittsgehalt und die bei einer ordentlichen Kündigung zustehende Abfindung zu.

Was der Arbeitgeber und seine Rechtsanwälte tun, heißt es, aus dem Übel Arger machen. Es gibt schon einen Rechtsstreit in 4 Rechtsverhältnissen, dann kommt eine Entfernung aus dem Amt, ohne mit dem Firmenrecht eine Rechtseinheit bildende arbeitsrechtliche Maßnahme. Der Arbeitgeber kann natürlich mit § 88. das befristete Arbeitsverhältnis auflösen, **wenn er dem Arbeitnehmer das Durchschnittsgehalt auf die noch verbliebene Zeit (bis zum Ende des befristeten Vertrages, höchstens aber 1 Jahr nach den jetzigen Regelung) ausbezahlt.** (B.V. Der Arbeitgeber berief den Arbeitnehmer auch von X Y G.m.b.H. ohne arbeitsrechtliche Maßnahme, nicht einmal auf § 88 berufen. Damals war das Einjahr-Maximum nicht gültig. Das kann vorkommen, dass der Arbeitgeber dem Kläger 18 Monate Durchschnittsgehalt auszahlen muss.) Der Arbeitnehmer-Kläger bekam aber keinen roten Heller und keine Arbeitsdokumente am letzten Tag seiner Arbeit (geschweige davon, dass es sich sowieso um einen unbefristeten Arbeitsvertrag handelt). Der Arbeitnehmer erhielt nur 3 Wochen später seine Arbeitsdokumente und cca. ein Drittel seines Durchschnittsgehalts für die Kündigungszeit per Post. Lt. §97 (2) Bei der Beendigung (Auflösung) des Arbeitsverhältnisses müssen dem Arbeitnehmer der Arbeitslohn bzw. seine sonstigen Bezüge ausgezahlt sowie die Nachweise ausgegeben werden, die in dem auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Reglement und in sonstigen Rechtsnormen vorgeschrieben sind. Das bedeutet, das der Arbeitgeber muss **spätestens am letzten bei der Arbeit verbrachten Tag für die Auszahlung und die Ausgabe der Bescheinigungen sorgen.**

## 6. Aussichten

Rechtswidrigkeiten scheinen hier in Hülle und Fülle zu sein. Der Arbeitnehmer-Kläger legte schon früher wegen nicht ausbezahlter Löhne in 4 Rechtsverhältnissen Klage vor, wovon einige Arbeitsverhältnisse oder Auftragsrechtsverhältnisse vor Gericht Stand halten können, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitleistung und das Bestehen der Arbeitsbereiche in den verschiedenen Gesellschaften beweisen kann. Natürlich kann das Gericht diese Klage auch ablehnen. Es ist aber schwierig zu glauben, dass der Arbeitgeber zum kaufmännischer Leiter, GF (in mehreren firmen), Vertreter der Zweigniederlassung den Arbeitnehmer ernannt, um dort nichts zu machen. Der einzige schriftliche Dienstvertrag bezieht sich ausgesprochen nur auf G.m.b.H X.(Kaufmännischer Leiter). Das ist Frage der Beweisführung mit Zeugen und Dokumenten. Der Arbeitnehmer verfügt über 10 Sammelmappen (mehrere Tausend Seiten) Dokumente (Firmendokumente, Korrespondenz, Anweisungen, Vorstandsbeschlüsse, Monatsberichte, Bilanzen, Bilanzberichte, Reportings, Anträge). Der Arbeitgeber will auf dem Grund seiner Vorbereitungsschriften an den Gericht die Arbeitleistung des Arbeitnehmers bestreiten und versucht, den Nulltarif zu beweisen. (Wie kann man beweisen, dass ein Rechtsverhältnis kein

Arbeitsverhältnis und ein Rechtsverhältnis ist mit Nulltarif, wenn es Dokumente und Zeugen für Arbeitsleistung und Dokumente für Lohnanträge gibt, ist es fraglich. Natürlich kann es vorkommen, dass die Dokumente und Zeugenäußerungen mangelhaft oder nicht eindeutig sind. Es gibt offensichtlich Zeugen im Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber). Lange Beweisführung vor Gericht wird kommen. Die Verzugszinsen können eventuell bei einzelnen alten Lohnforderungen 100% überschreiten. Auch die Abberufungen scheinen bestreitbar. Es mag sein, dass einige Rechtsverhältnisse auch heute bestehen. Die rechtmäßige Auflösung dieser Rechtsverhältnisse oder eventuelle Wiedereinsetzung könnten das bedeuten, dass dem Arbeitgeber bis zum **Datum der Rechtskrafterlangung** Durchschnittsgehalt zusteht. (Nicht erstattet werden muss der Teil des Arbeitslohns (der sonstigen Bezüge) bzw. des Schadens, der von anderer Seite erstattet wird.) Das Gericht kann den Arbeitgeber - unter Abwägung aller Umstände des Falles, insbesondere der Schwere der Rechtsverletzung und ihrer Folgen - **zur Zahlung einer Summe** verpflichten, die dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers **von wenigstens zwei und höchstens zwölf Monaten entspricht. Die beste Lösung wäre auch für den Arbeitgeber die außergerichtliche Vereinbarung.**

#### Literaturhinweise

- [1] Dr. I. Z. Nagy: „Arbeitsrechtliche Aspekte der Unternehmensführung- die Eigenartigkeiten des ungarischen Arbeitsrechtes durch eine konkrete Fallstudie“, 5<sup>th</sup> International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking 2007 Proceedings, pp. 167-183
- [2] Gesetz Nr. XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch (Mt.)
- [3] Gesetz Nr. CXXXII von 1997 über die ungarischen Zweigniederlassungen und Handelsvertretungen der Unternehmungen mit ausländischem Sitz
- [4] Gesetz Nr. CXLIV vom Jahre 1997 über die wirtschaftlichen Gesellschaften
- [5] Gesetz Nr. LXXV von 1996 über die Arbeitskontrolle
- [6] Gerichtsbeschlüsse (BH): B.H. 1999.574
- [7] Rechtsgutachten, Arbeitsdokumente, Firmenurkunden