

**Rechtssache C-948/19**

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1  
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

**Eingangsdatum:**

31. Dezember 2019

**Vorlegendes Gericht:**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Litauen)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

30. Dezember 2019

**Revisionsklägerin (Klägerin):**

UAB Manpower Lit

**Andere Parteien des Revisionsverfahrens (Beklagte):**

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Revision Mit dem Ziel einer Prüfung der Auslegung und Anwendung von Vorschriften des materiellen Rechts über die Vergütung von Leiharbeitnehmern und Dauerbeschäftigten eines entleihenden Unternehmens mit gleichem Arbeitsentgelt.

**Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Mit dem gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV eingereichten Vorabentscheidungsersuchen wird um Auslegung von Art. 1 Abs. 2 und 3 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie

2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates von 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. 2008 L 327, S. 9) (Richtlinie 2008/104) ersucht.

### **Vorlagefragen**

1. Welchen Inhalt hat der Begriff „öffentliches Unternehmen“ in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104? Können Agenturen der Europäischen Union wie das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) als „öffentliche Unternehmen“ im Sinne der Richtlinie 2008/104 angesehen werden?

2. Welche Einrichtungen (Leiharbeitsunternehmen, entleihende Unternehmen, zumindest eines von beiden oder vielleicht beide) unterliegen gem. Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 dem Kriterium, eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben? Sind die in den Art. 3 und 4 der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 definierten Tätigkeitsbereiche und Aufgaben des EIGE als wirtschaftliche Tätigkeit anzusehen wie sie in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 definiert (verstanden) wird?

3. Kann Art. 1 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 2008/104 dahin ausgelegt werden, dass er die Anwendung der Richtlinie auf diejenigen öffentlichen und privaten Leiharbeitsunternehmen oder entleihenden Unternehmen ausschließen kann, die nicht an den Verhältnissen beteiligt sind, auf die Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie Bezug nimmt und die keine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinne von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie ausüben?

4. Sollten die Bestimmungen von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 über das Recht von Leiharbeitnehmern auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsentgelts, vollständig auf die Agenturen der Europäischen Union Anwendung finden, die den besonderen arbeitsrechtlichen Regeln der Union und den Art. 335 und 336 AEUV unterliegen?

5. Verstößt das Recht eines Mitgliedstaats (Art. 75 des litauischen Arbeitsgesetzbuchs), mit dem die Bestimmungen von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 für alle Unternehmen (einschließlich Unionsorganen), die sich Zeitarbeitnehmern bedienen, umgesetzt werden, gegen den in den Art. 335 und 336 AEUV verankerten Grundsatz der Verwaltungsautonomie der Unionsorgane sowie gegen die Vorschriften des Statuts der Beamten der Europäischen Union über die Berechnung und Zahlung der Dienstbezüge?

6. Können angesichts der Tatsache, dass alle Stellen (Arbeitsaufgaben), für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von solchen Arbeitnehmern wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Europäischen Union gilt, die entsprechenden Stellen (Arbeitsaufgaben) von Leiharbeitnehmern als „der gleiche Arbeitsplatz“ im Sinne von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 angesehen werden?

## **Angeführte unionsrechtliche Vorschriften**

Art. 335 und 336 AEUV

Erwägungsgrund 12, Art. 1 Abs. 1, 2 und 3, Art. 2 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104

Art. 3 und 4 der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 (ABl. 2006 L 403, S. 9)

## **Angeführte nationale Rechtsvorschriften**

Art. 2 Nrn. 3 und 5 („Begriffsbestimmungen“) und Art. 3 („Abschluss, Inhalt und Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags“) des Gesetzes über die Beschäftigung durch Leiharbeitsunternehmen der Republik Litauen vom 1. Mai 2013, das bis zum 1. Juli 2017 galt.

Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs der Republik Litauen (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch), das am 1. Juli 2017 in Kraft trat, lautet: „Ein Leiharbeitsunternehmen muss sicherstellen, dass die Vergütung eines Leiharbeitnehmers für Arbeit, die für ein entleihendes Unternehmen geleistet wird, mindestens so hoch ist, wie die Vergütung, die gezahlt würde, wenn das entleihende Unternehmen den Leiharbeitnehmer mittels eines Arbeitsvertrags am selben Arbeitsplatz eingestellt hätte, es sei denn, Leiharbeitnehmer mit unbefristeten Leiharbeitsverträgen erhalten von dem Leiharbeitsunternehmen zwischen Arbeitsaufträgen eine Vergütung die genauso hoch ist wie während der Arbeitsaufträge. Das entleihende Unternehmen haftet subsidiär für die Erfüllung der Pflicht, den Leiharbeitnehmer für die für das entleihende Unternehmen geleistete Arbeit zumindest in der Höhe zu entlohnen, wie die Vergütung betrüge, die gezahlt worden wäre, hätte das entleihende Unternehmen den Leiharbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag am gleichen Arbeitsplatz eingestellt. In Erfüllung dieser Pflicht hat das entleihende Unternehmen auf Aufforderung des Leiharbeitsunternehmens Informationen über die der entsprechenden Kategorie von Arbeitnehmern durch das entleihende Unternehmen gezahlte Vergütung zur Verfügung stellen.“

## **Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens**

- 1 Die Revisionsklägerin (Klägerin) des Ausgangsverfahrens ist die Gesellschaft beschränkter Haftung (UAB) Manpower Lit (im Folgenden: Manpower Lit), die ihren Sitz in Litauen hat und Zeitarbeit vermittelt. Das EIGE, ein entleihendes Unternehmen, ist Drittbeteiligter in dieser Rechtssache.
- 2 Manpower Lit war eine erfolgreiche Bieterin bei einer vom EIGE im Jahr 2012 bekannt gemachten öffentlichen Ausschreibung für die Bereitstellung von Zeitarbeitsdiensten und schloss mit dem EIGE einen Vertrag, in dessen

technischen Spezifikationen allgemein die Fälle festgelegt waren, in denen das EIGE Bedarf an Zeitarbeitsdiensten hat. Diese Spezifikationen sahen auch die Arten und Kategorien des Profils des benötigten Personals vor und legten weitere wünschenswerte Anforderungen und Arbeitsbedingungen fest. Im Einklang mit den im öffentlichen Ausschreibungsverfahren angegebenen Bedingungen kündigte Manpower Lit Auswahlverfahren für dem Bedarf des EIGE entsprechende Stellen an.

- 3 Die Beklagten des Ausgangsverfahrens schlossen Zeitarbeitsverträge mit Manpower Lit. Manpower Lit zahlte ihnen einen entsprechenden Stundenlohn, der während der Beschäftigungszeit angepasst wurde.
- 4 Die Zeitarbeitsverträge sahen vor, dass die Beklagten Arbeitsleistungen für das vom Arbeitgeber jeweils benannte entleihende Unternehmen zu erbringen hatten. Die Zeitarbeitsverträge enthielten Anhänge, denen zufolge das EIGE das entleihende Unternehmen war.
- 5 Die Zeitarbeitsverträge der Beklagten sahen vor, dass die Verträge bis zum Ende des Auftrags des entleihenden Unternehmens EIGE für die jeweilige Stelle gelten sollten. Die Beklagten nahmen aufgrund dieser Verträge unterschiedliche Aufgaben bei der EIGE wahr. Zum 1. Januar 2019 hatte Manpower Lit die Arbeitsverträge mit allen Beklagten beendet.
- 6 Die Beklagten, die der Ansicht waren, dass ihnen noch ausstehender Lohn zustehe, wandten sich an die Darbo ginčų komisija (Ausschuss für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, im Folgenden: Ausschuss) und beehrten um Zahlung von rückständigem Arbeitsentgelt.
- 7 Mit Entscheidung vom 20. Juni 2018 befand der Ausschuss, der sich auf die Richtlinie 2008/104 und Art. 75 des Arbeitsgesetzbuchs stützte, dass Manpower Lit die Beklagten diskriminiert habe, da diese geringere Löhne erhalten hatten als die, die sie bekommen hätten, wenn sie direkt von der EIGE eingestellt worden wären. Er traf eine Entscheidung zugunsten der Beklagten.
- 8 Manpower Lit erhob beim Vilniaus miesto apylinkės teismas (Bezirksgericht Vilnius) Klage gegen die Entscheidung des Ausschusses. Mit Urteil vom 20. Februar 2019 wies dieses Gericht die Klage ab.
- 9 Gegen die Entscheidung des Vilniaus miesto apylinkės teismas (Bezirksgericht Vilnius) legte Manpower Lit Berufung beim Vilniaus apygardos teismas (Regionalgericht Vilnius) ein. Dieser wies mit Beschluss vom 20. Juni 2019 die Berufung zurück.
- 10 Manpower Lit hat hiergegen Revision zum vorlegenden Gericht eingelegt.

## **Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens**

### ***Vorbringen der Revisionsklägerin***

- 11 Die Revisionsklägerin meint, das Berufungsgericht habe die Richtlinie 2008/104 und Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs fehlerhaft ausgelegt und angewandt. Diese Bestimmungen dienten nicht dazu, die Arbeitsentgeltsbedingungen für alle Leiharbeitnehmer und Dauerbeschäftigte eines entleihenden Unternehmens zu vereinheitlichen, sondern eigens für diejenigen, die dieselbe Stelle innehätten (die gleiche Arbeit leisteten). Der Begriff „der gleiche Arbeitsplatz“ dürfe nicht den Begriffen „ähnlicher Arbeitsplatz“ oder „ähnliche Aufgaben“ gleichgesetzt oder gleichbehandelt werden.
- 12 Nicht nur, dass die Beklagten für das EIGE keine Aufgaben wahrgenommen hätten, die denen ähnlich gewesen wären, die von Dauerbeschäftigten des EIGE wahrgenommen würden, sondern auch die an sie gestellten Anforderungen hinsichtlich der Qualifikationen seien deutlich niedriger als die für Dauerbeschäftigte geltenden gewesen. Außerdem hätten sich sowohl die Rechtsstellung der EU-Bediensteten und die der Beklagten als auch das Verfahren ihrer Einstellung für eine Beschäftigung beim entleihenden Unternehmen wesentlich unterschieden.
- 13 Das EIGE übe keine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinn von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 aus und werde daher nicht von dieser Richtlinie erfasst.
- 14 Die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union und das Statut der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) fänden auf die Beklagten (als Leiharbeitnehmer) keine Anwendung, da sie weder EU-Beamte noch sonstige Bedienstete der EU seien. Die Stellen, die die Beklagten innegehabt hätten, könnten nicht mit denen der Dauerbeschäftigten des EIGE verglichen werden.

### ***Argumente von EIGE, dem Drittbeteiligten***

- 15 Bei der Anwendung von Art. 5 der Richtlinie 2008/104 und dem einschlägigen nationalen Recht sollten die Gerichte beurteilen, ob die Anwendung der Richtlinie hinsichtlich nicht diskriminierenden Arbeitsentgelts mit anderen Unionsrechtsvorschriften vereinbar sei. Der Gerichtshof habe mehrmals festgestellt, dass es die nationalen Gerichte seien, die zu entscheiden hätten, ob ein bestimmter Arbeitgeber eine öffentliche Behörde sei und wie die Unionsvorschriften des Arbeitsrechts auf diesen Arbeitgeber angewandt werden könnten.
- 16 Eine Auslegung hinsichtlich Nichtdiskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt durch die Gerichte und deren Anwendung auf eine Agentur der Union sei, selbst im Hinblick auf eine Ausweitung der Geltung der Nichtdiskriminierung im Markt, mit den Vorschriften des Unionsrechts nicht vereinbar.

- 17 Die Verordnung (EU, Euratom) 2018/1046 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juli 2018 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Union, zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1296/2013, (EU) Nr. 1301/2013, (EU) Nr. 1303/2013, (EU) Nr. 1304/2013, (EU) Nr. 1309/2013, (EU) Nr. 1316/2013, (EU) Nr. 223/2014, (EU) Nr. 283/2014 und des Beschlusses Nr. 541/2014/EU sowie zur Aufhebung der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 966/2012 verbiete es, die Erfüllung von Aufgaben auf Personen zu übertragen, die nicht nach dem Statut beschäftigt würden. Das EIGE sei ein öffentlicher Arbeitgeber, der spezielle, im AEUV und im Statut verankerte Rechte und Pflichten habe, und dessen Einnahmen und Ausgaben durch Vorschriften der vorgenannten Verordnung geregelt würden.

### ***Vorbringen der Beklagten***

- 18 Der Standpunkt der Revisionsklägerin hinsichtlich der Bedeutung von Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs sei unbegründet, da laut dieser Vorschrift die Höhe der Vergütung eines Zeitarbeitnehmers an die Vergütung geknüpft sei, die einem bestimmten Zeitarbeiter gezahlt würde, würde er als Dauerbeschäftigter arbeiten, nicht aber an die Vergütung anderer bestimmter Zeitarbeiter, die für das entleihende Unternehmen arbeiteten. Daher seien bei der Bestimmung der angemessenen Vergütung für Zeitarbeiter diese nicht mit anderen (dauerhaft) Beschäftigten zu vergleichen, die unmittelbar auf denselben Stellen beschäftigt sind, sondern vielmehr sei die Höhe der Vergütung zu ermitteln, die ein bestimmter Zeitarbeiter für dieselbe von ihm als Zeitarbeiter geleistete Arbeit erhalte, falls er direkt eingestellt wäre.
- 19 Die in Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs verankerten Garantien zum Schutz der Rechte von Zeitarbeitnehmern seien in der Europäischen Union einheitlich geregelt. Die Praxis der Unionsorgane bestätige, dass die von der Europäischen Union festgelegte Vergütung von Zeitarbeitnehmern bei den Organen im Einklang mit der Regelung in Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ermittelt werde, was Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches entspreche.
- 20 Im vorliegenden Fall sei der Streitgegenstand nicht durch das Unionsrecht geregelt. Für ihn gelte nationales Recht, so dass es keiner Auslegung von Unionsrecht bedürfe.

### **Kurze Darstellung der Gründe für die Vorlage**

- 21 Das vorliegende Gericht stellt fest, dass der Streit im Ausgangsverfahren sich im Wesentlichen aus der Frage ergeben hat, ob die Vorschriften über die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern, die direkt durch das entleihende Unternehmen eingestellt werden, die in Art. 5 der Richtlinie 2008/104 verankert sind und ins nationale Recht umgesetzt sind, im Hinblick darauf auf die Lage im Ausgangsverfahren anwendbar sind, dass das entleihende Unternehmen EIGE eine Agentur der Europäischen Union ist.

- 22 Das Gericht muss sich mit dieser Frage im Hinblick auf die Anwendung der in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 aufgestellten Kriterien befassen. Diese Vorschrift besagt, dass die Richtlinie für öffentliche und private Unternehmen gilt, bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht. Das nationale Gericht möchte zwei Aspekte dieser Vorschrift geklärt wissen: die genaue Bedeutung des Begriffs „öffentliches Unternehmen“ und die Einrichtung (Einrichtungen), die dem in der Vorschrift vorgesehenen Kriterium unterworfen ist (sind), eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben. Die Klarstellung dieser Aspekte bestimmt die Antwort auf die Frage, ob EIGE in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 fällt.
- 23 Soweit der Begriff „öffentliches Unternehmen“ betroffen ist, weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass eine Untersuchung bestimmter Sprachfassungen der Richtlinie 2008/104 (Englisch, Französisch und Polnisch) zeigt, dass der Begriff, der in der litauischen Fassung der Richtlinie verwendet wird, sich in seiner Bedeutung von der in den vorgenannten Sprachen unterscheidet, da er weiter ist und eher mit dem Begriff „öffentliche Einrichtung“ übereinstimmt.
- 24 Was das Kriterium „eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben“ betrifft, ist nicht eindeutig, auf welche Einrichtungen es sich bezieht, d. h., ob es sich (i) nur auf entleihende Unternehmen bezieht oder (ii) auf öffentliche und private Unternehmen, die Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen sind, von denen mindestens eines „eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt“, oder (iii) ob diese Vorschrift dahin zu verstehen ist, dass sowohl das Leiharbeitsunternehmen als auch das entleihende Unternehmen „eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben“ müssen.
- 25 Das vorlegende Gericht führt aus, dass es scheint, dass die Richtlinie nicht dahin ausgelegt werden sollte, dass sie die notwendige Voraussetzung „eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben“ an ein entleihendes Unternehmen stellt, sondern dass und diese Frage dem Ermessen der Mitgliedstaaten überlassen bleibt. Jedoch ist eine Auslegung dieses Kriteriums durch den Gerichtshof notwendig.
- 26 Unter Berücksichtigung dessen, dass: (a) die Richtlinie auch auf öffentliche Unternehmen (öffentliche Einrichtungen) Anwendung findet; (b) das litauische Recht, das in Ausübung des den Mitgliedstaaten eingeräumten Ermessens keine Ausnahme von der Anwendung auf Einrichtungen vorsieht, die keine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben; (c) es keinen Zweifel daran geben kann, dass das Leiharbeitsunternehmen „eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt“; (d) die Richtlinie 2008/104 keine Ausnahmen vorsieht, die es erlauben würden, die Situation von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen, in der es sich bei dem entleihenden Unternehmen um eine öffentliche Einrichtung, einschließlich Agenturen der Union, handelt; (e) die Richtlinie 2008/104 keine Ausnahmen enthält, die die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern, die in solchen Einrichtungen arbeiten, erlauben würden, stellt

das vorlegende Gericht fest, dass es, *prima facie*, keinen Grund zu geben scheint, die Situation, die sich im Ausgangsverfahren ergeben hat, vom Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 und der nationalen Rechtsvorschriften zu ihrer Umsetzung auszunehmen und nicht dem Schutz Geltung zu verschaffen, der mit diesen Rechtsakten Leiharbeitnehmern zuerkannt wird.

- 27 Unter Verweis auf die Schlussfolgerungen in Rn.46 des Urteils vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15, EU:C:2016:883), und die Klarstellungen in Rn. 40 des Urteils vom 10. November 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674) ist das nationale Gericht geneigt, der Ansicht zu folgen, dass Agenturen der Union nicht Gegenstand von Ausnahmen sein sollten.
- 28 Angesichts von Inhalt und Wesen der Richtlinie 2008/104 erfordert es der Grundsatz der guten Verwaltung, dass die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, die die Richtlinie umsetzen, Ausnahmen zu machen, die sich auf die Nichtanwendung der Richtlinie oder der entsprechenden Vorschrift über die Gleichbehandlung solcher Einrichtungen wie des EIGE erstrecken, ausdrücklich vorgesehen sein sollte. Als Beispiel einer spezifischen Ausnahme führt das nationale Gericht Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie an, kommt aber zu dem Ergebnis, dass weder der Wortlaut der Richtlinie noch das nationale Recht eine Grundlage bereitstellen, die vorgenannte Ausnahme mit dem Kriterium zu verbinden, eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben. Zudem werden Ausnahmen generell nicht weit ausgelegt.
- 29 Es erscheint vernünftig, davon auszugehen, dass die Richtlinie 2008/104 auch im Hinblick auf solche entleihende Unternehmen wie das EIGE erlassen wurde, und auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten deren Finanzierung und der Harmonisierung der Vorschriften der Richtlinie mit anderen Vorschriften des Unionsrechts.
- 30 Anspruchsvollere Verfahren für die Einstellung und die Entlassung im öffentlichen Sektor verstärken teilweise die Stabilität und Unabhängigkeit der Tätigkeiten öffentlicher Unternehmen, die für das Funktionieren des öffentlichen Sektors besonders bedeutsam sind. Gleichzeitig jedoch können die vorgenannten Formalitäten auch unerwünschte Konsequenzen mit sich bringen, wie Arbeitskräftemangel bei plötzlich steigendem Arbeitsanfall. Befristete Arbeit ist ein nützliches Instrument, zur Lösung dieses Problems beizutragen. Angesichts dieser Erwägungen könnte die Nichtanwendung gleicher Behandlung auf Einrichtungen wie das EIGE die Wettbewerbsfähigkeit dieser Einrichtungen auf dem Arbeitsmarkt verglichen mit Arbeitgebern im privaten Sektor verringern.