



Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist auf die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor anwendbar

Arbeitnehmer aus Deutschland und Ungarn waren im Rahmen von Charterverträgen als Fahrer tätig, die sich auf grenzüberschreitende Beförderungen bezogen, wobei die Charterverträge zwischen einem Güterkraftverkehrsunternehmen in Erp (Niederlande), der Van den Bosch Transporten BV, und zweien seiner Schwestergesellschaften geschlossen worden waren, von denen die eine eine Gesellschaft deutschen Rechts und die andere eine Gesellschaft ungarischen Rechts ist, die derselben Unternehmensgruppe angehören und an die die in Rede stehenden Fahrer vertraglich gebunden waren. In der Regel fand die Vercharterung in dem maßgeblichen Zeitraum ab Erp statt, und die Fahrten endeten dort auch, die meisten auf der Grundlage der fraglichen Charterverträge durchgeführten Beförderungen fanden jedoch außerhalb des Hoheitsgebiets des Königreichs der Niederlande statt. Van den Bosch Transporten unterlag als Mitglied des niederländischen Verbands für den Güterverkehr dem für diesen Sektor geltenden Tarifvertrag (im Folgenden: Tarifvertrag für den Güterverkehr), der zwischen diesem Verband und der Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) (Niederländischer Gewerkschaftsverband) geschlossen worden war. Ein zweiter Tarifvertrag, der u. a. für den gewerblichen Güterkraftverkehr galt und dessen Bestimmungen im Wesentlichen mit denen des Tarifvertrags über den Güterverkehr übereinstimmten, war im Unterschied zum ersten für allgemein verbindlich erklärt worden. Nach nationalem Recht waren aber die unter den Tarifvertrag für den Güterverkehr fallenden Unternehmen von der Anwendung dieses zweiten Tarifvertrags befreit, sofern der erste Tarifvertrag eingehalten wurde.

Nach Ansicht von FNV hätte Van den Bosch Transporten bei der Einschaltung von Fahrern aus Deutschland und Ungarn auf sie in ihrer Eigenschaft als entsandte Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern¹ die grundlegenden Arbeitsbedingungen des Tarifvertrags für den Güterverkehr anwenden müssen. Da die in diesem Tarifvertrag vereinbarten grundlegenden Arbeitsbedingungen aber auf diese Fahrer nicht angewandt worden waren, erhob FNV eine Klage gegen die drei Güterkraftverkehrsunternehmen, auf die hin im ersten Rechtszug ein stattgebendes Zwischenurteil erging. Dieses Urteil wurde jedoch im Berufungsverfahren aufgehoben. Das Berufungsgericht war u. a. der Ansicht, dass die in Rede stehenden Vercharterungen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern fielen, da sich diese Richtlinie nur auf Vercharterungen beziehe, die zumindest hauptsächlich „im Hoheitsgebiet“ eines anderen Mitgliedstaats erfolgten.

¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. 1997, L 18, S. 1).

In diesem Zusammenhang hat der Hoge Raad der Niederlande (Oberster Gerichtshof der Niederlande), bei dem FNV Kassationsbeschwerde erhoben hat, dem Gerichtshof eine Reihe von Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, die im Wesentlichen die Voraussetzungen betreffen, unter denen auf das Vorliegen einer Entsendung von Arbeitnehmern „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ im internationalen Straßenverkehrssektor geschlossen werden kann.

Würdigung durch den Gerichtshof

Die Große Kammer des Gerichtshofs weist zunächst darauf hin, dass die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern auf die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor anwendbar ist. Diese Richtlinie gilt nämlich grundsätzlich für jede länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen, die mit einer Entsendung von Arbeitnehmern verbunden ist, unabhängig vom betroffenen Wirtschaftssektor, und im Unterschied zu einem klassischen Liberalisierungsinstrument verfolgt sie eine Reihe von Zielen in Bezug auf die notwendige Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs bei gleichzeitiger Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs und der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer. Der Umstand, dass die Rechtsgrundlage dieser Richtlinie keine Bestimmungen über den Verkehr umfasst, kann daher vom Anwendungsbereich der Richtlinie die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor, insbesondere im Güterkraftverkehrssektor, nicht ausschließen.

Zur Eigenschaft der betroffenen Fahrer als entsandte Arbeitnehmer weist der Gerichtshof sodann darauf hin, dass die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers, damit er als „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsandt“ angesehen werden kann, einen hinreichenden Bezug zu diesem Hoheitsgebiet aufweisen muss. Das Vorliegen einer solchen Verbindung wird im Rahmen einer Gesamtwürdigung von Gesichtspunkten bestimmt, zu denen die Art der von dem betreffenden Arbeitnehmer in diesem Hoheitsgebiet verrichteten Tätigkeiten, die Enge der Verbindung der Tätigkeiten dieses Arbeitnehmers zu dem Hoheitsgebiet eines jeden Mitgliedstaats, in dem er tätig ist, und der Anteil gehören, den diese Tätigkeiten dort an der gesamten Beförderungsleistung ausmachen.

Dass ein Fernfahrer, der von einem in einem Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen einem Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat überlassen wurde, am Sitz dieses zweiten Unternehmens die mit seinen Aufgaben zusammenhängenden Anweisungen erhält, die Ausführung dieser Aufgaben dort beginnt oder beendet, reicht insbesondere für sich genommen nicht für die Annahme aus, dass dieser Fahrer im Sinne der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet dieses anderen Mitgliedstaats entsandt worden ist, wenn die Arbeitsleistung dieses Fahrers aufgrund anderer Faktoren keine hinreichende Verbindung zu diesem Hoheitsgebiet aufweist.

Der Gerichtshof stellt zudem klar, dass das Bestehen eines Konzernverbands zwischen den Unternehmen, die Parteien des Vertrags über die Überlassung von Arbeitnehmern sind, als solches nichts darüber auszusagen vermag, wie eng die Verbindung der Arbeitsleistung zu dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ist, in das diese Arbeitnehmer entsandt werden. Daher ist das Bestehen eines Konzernverbands für die Beurteilung, ob eine Entsendung von Arbeitnehmern vorliegt, nicht relevant.

Zu dem Sonderfall der Kabotagebeförderungen, für die, wie die Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr² betont, die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern gilt, führt der Gerichtshof aus, dass diese Beförderungen vollständig im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats stattfinden, was die Annahme zulässt, dass die Arbeitsleistung des Fahrers im Rahmen solcher Beförderungen eine hinreichende Verbindung zu diesem Hoheitsgebiet aufweist. Die Dauer der Kabotagebeförderung ist für die Beurteilung des Vorliegens einer solchen Entsendung unerheblich, unbeschadet der den Mitgliedstaaten nach dieser Richtlinie zur Verfügung stehenden Möglichkeit, bestimmte Vorschriften der Richtlinie, insbesondere in Bezug auf die Mindestlohnsätze, nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

Schließlich weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Mitgliedstaaten im Fall einer Entsendung von Arbeitnehmern nach dieser Richtlinie dafür zu sorgen haben, dass die betreffenden Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern eine Reihe von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die u. a. in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen festgelegt sind, d. h. in solchen Tarifverträgen, die von allen Unternehmen, die zur betreffenden Branche oder zum fraglichen Gewerbe gehören, einzuhalten sind, die in den räumlichen Anwendungsbereich der genannten Tarifverträge fallen. Ob ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden ist, ist anhand des anwendbaren nationalen Rechts zu beurteilen. Der Gerichtshof stellt jedoch klar, dass unter diesen Begriff auch ein Tarifvertrag fällt, der nicht für allgemein verbindlich erklärt worden ist, aber dessen Einhaltung für die ihm unterliegenden Unternehmen die Voraussetzung für die Befreiung von der Anwendung eines anderen, seinerseits für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags darstellt, dessen Bestimmungen im Wesentlichen mit jenen dieses anderen Tarifvertrags identisch sind.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*

² Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs (ABl. 2009, L 300, S. 72).