

**Rechtssache C-815/18**

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

**Eingangsdatum:**

21. Dezember 2018

**Vorlegendes Gericht:**

Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

14. Dezember 2018

**Klägerin:**

Federatie Nederlandse Vakbeweging

**Beklagte:**

Van den Bosch Transporten B.V.

Van den Bosch Transporte GmbH

Silo-Tank Kft

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

FNV beantragt im Ausgangsverfahren, Van den Bosch B.V. u. a. zu verpflichten, die CAO Goederenvervoer (Tarifvertrag für den Güterverkehr) einzuhalten und insofern die allgemeinen Bedingungen aus dem niederländischen Tarifvertrag auf deutsche und ungarische Fahrer anzuwenden, die mit Van den Bosch Transporte GmbH bzw. Silo-Tank Kft einen Arbeitsvertrag geschlossen haben und hauptsächlich im Bereich internationaler Transporte außerhalb der Niederlande tätig sind.

**Gegenstand und Rechtsgrundlage des Vorabentscheidungsersuchens**

Dieses Vorabentscheidungsersuchen beruht auf Art. 267 AEUV und betrifft die Frage, ob, und falls ja, unter welchen Bedingungen die 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 auf Fahrer anzuwenden ist, die im internationalen Güterkraftverkehr tätig sind.

### **Vorlagefragen**

1. Ist die 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; im Folgenden: Entsenderichtlinie] dahin auszulegen, dass diese auch auf einen Arbeitnehmer anzuwenden ist, der als Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr tätig ist und seine Arbeit folglich in mehr als einem Mitgliedstaat verrichtet?

2(a). Wenn Frage 1 bejaht wird: Welcher Maßstab oder welche Gesichtspunkte sind zugrunde zu legen, um zu bestimmen, ob ein als Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr tätiger Arbeitnehmer „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 und 3 der Entsenderichtlinie entsendet wird und ob dieser Arbeitnehmer im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie „während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet“?

2(b). Ist für die Beantwortung von Frage 2(a) der Umstand von Bedeutung, dass das Unternehmen, das den in Frage 2(a) genannten Arbeitnehmer entsendet, mit dem Unternehmen, in das dieser Arbeitnehmer entsendet wird, – z. B. über einen Konzern – verbunden ist, und falls ja, inwiefern?

2(c). Wenn die Arbeit des in Frage 2(a) genannten Arbeitnehmers teilweise eine Kabotagebeförderung beinhaltet – d. h. eine Transportleistung, die ausschließlich im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbracht wird, in dessen Hoheitsgebiet dieser Arbeitnehmer normalerweise arbeitet –, ist dann bei diesem Arbeitnehmer in jeden Fall davon auszugehen, dass er hinsichtlich dieses Teils der Arbeiten vorübergehend im Hoheitsgebiet des erstgenannten Mitgliedstaats arbeitet? Falls ja, gilt in dem Zusammenhang eine Untergrenze, z. B. in Form eines Mindestzeitraums pro Monat, in dem diese Kabotagebeförderung stattfindet?

3(a). Wenn Frage 1 bejaht wird: Wie ist der Begriff „für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 und 8 Unterabs. 1 der Entsenderichtlinie auszulegen? Liegt ein autonomer Begriff des Unionsrechts vor und reicht es folglich aus, dass die in Art. 3 Abs. 8 Unterabs. 1 der Entsenderichtlinie festgelegten Bedingungen in tatsächlicher Hinsicht erfüllt sind, oder verlangen diese Bestimmungen zugleich, dass der Tarifvertrag nach dem nationalen Recht für allgemein verbindlich erklärt wurde?

3(b). Wenn ein Tarifvertrag nicht als ein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag im Sinne von Art. 3 Abs. 1 und 8 Unterabs. 1 der Entsenderichtlinie qualifiziert werden kann, steht Art. 56 AEUV dann dem entgegen, dass ein in

einem Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet, vertraglich zur Einhaltung von Bestimmungen eines solchen, im letztgenannten Mitgliedstaat geltenden Tarifvertrags verpflichtet wird?

### **Angeführte unionsrechtliche und internationale Vorschriften**

Artikel 56 AEUV

Art. 1 Abs. 1 und 3, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 und 8 Unterabs. 1 der 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

Art. 8 Abs. 1 und 2 und Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. 2008, L 177, S. 6)

Art. 6 Abs. 2 Buchst. a und Art. 7 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

### **Angeführte nationale Vorschriften**

Art. 44 der collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer (Tarifvertrag für den Güterverkehr) und Art. 73 der collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (Tarifvertrag für den gewerblichen Güterkraftverkehr und die Vermietung von Mobilkranen)

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

- 1 Van den Bosch Transporten B.V. betreibt ein Transportunternehmen von Erp, Niederlande aus. Van den Bosch Transporten B.V., Van den Bosch Transporte GmbH (eine Gesellschaft nach deutschem Recht) und Silo-Tank Kft (eine Gesellschaft nach ungarischem Recht) sind Schwestergesellschaften und gehören zu derselben Unternehmensgruppe. Sie haben jeweils denselben Geschäftsführer und Anteilseigner und nehmen denselben in den Niederlanden ansässigen Dienstleister im Bereich der IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) und der Finanzen in Anspruch.
- 2 Van den Bosch Transporten B.V. ist Mitglied bei der Vereniging Goederenvervoer Nederland (niederländischer Verband für den Güterverkehr), die zum 1. Januar 2012 mit der Federatie Nederlandse Vakbeweging (niederländischer Gewerkschaftsbund, im Folgenden: FNV) einen Tarifvertrag für den Güterverkehr (im Folgenden: TV GV) mit einer Laufzeit bis zum

31. Dezember 2013 geschlossen hat. Dieser Tarifvertrag wurde nicht für allgemein verbindlich erklärt. Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des TV GV fallen, wurde durch Ministererlass eine Befreiung von der Anwendbarkeit des demgegenüber für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags für den gewerblichen Güterkraftverkehr gewährt. Diese Befreiung gilt folglich zugunsten von Van den Bosch Transporten B.V.

- 3 Innerhalb der Unternehmensgruppe Van den Bosch Transporten arbeiten Fahrer aus Deutschland und Ungarn auf der Grundlage von mit Van den Bosch Transporte GmbH bzw. Silo-Tank Kft geschlossenen Arbeitsverträgen. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen aus dem TV GV finden keine Anwendung auf sie.
- 4 Van den Bosch Transporten B.V. schließt mit Van den Bosch Transporte GmbH und Silo-Tank Kft Charterverträge für internationale Transporte. Diese Transporte finden ganz überwiegend außerhalb der Niederlande statt.
- 5 Nach der Charterbestimmung in Art. 44 des TV GV und dem nahezu gleichlautenden Art. 73 des Tarifvertrags für den Güterkraftverkehr ist ein Arbeitgeber verpflichtet, in Nachunternehmerverträgen, die innerhalb des in den Niederlanden ansässigen Unternehmens des Arbeitgebers oder von diesem aus ausgeführt werden, festzulegen, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen aus dem TV GV auf die Arbeitnehmer des selbständigen Nachunternehmers anzuwenden sind, wenn dies aus der Entsenderichtlinie hervorgeht, und zwar auch dann, wenn das Recht eines anderen Landes als den Niederlanden gewählt wurde. Ferner hat der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmer über die auf sie anzuwendenden allgemeinen Bedingungen in Kenntnis zu setzen.

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

- 6 FNV beantragt, Van den Bosch Transporten B.V. u. a. zu verpflichten, den TV GV einzuhalten. Van den Bosch Transporten B.V. habe bei Einschaltung von deutschen und ungarischen Fahrern nach der Charterbestimmung festzulegen, dass die allgemeinen Bedingungen des TV GV für diese Fahrer gälten. Die Entsenderichtlinie sei nämlich anzuwenden.
- 7 In den Fällen, in denen die Niederlande der Staat seien, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet werde, sei gemäß Art. 6 Buchst. a des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 8 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 niederländisches Arbeitsentgelt zu zahlen. Durch die Nichtanwendung der niederländischen allgemeinen Bedingungen handelten Van den Bosch Transporte GmbH und Silo-Tank Kft rechtswidrig im Verhältnis zu FNV. Auch Van den Bosch Transporten B.V. hafte für dieses rechtswidrige Verhalten.
- 8 Van den Bosch Transporten B.V. u. a. sind der Auffassung, dass Art. 44 des TV GV nichtig sei, weil die sich daraus ergebende Verpflichtung für Van den Bosch

Transporten B.V. u. a. eine unerlaubte Beschränkung des durch Art. 56 AEUV gewährleisteten freien Dienstleistungsverkehrs darstelle. Der TV GV sei nämlich nicht für allgemein verbindlich erklärt worden und deshalb keine zwingende Bestimmung.

### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 9 Das erstinstanzliche Gericht entschied durch Zwischenurteil, dass die allgemeinen Bedingungen des TV GV auf die deutschen und die ungarischen Fahrer anzuwenden seien. Das zweitinstanzliche Gericht hob dieses Zwischenurteil auf und verwies die Rechtssache zurück.
- 10 Das zweitinstanzliche Gericht führte aus, dass die Charterbestimmung des TV GV in der Tat nicht für allgemein verbindlich erklärt worden sei. Der Tarifvertrag für den gewerblichen Güterkraftverkehr hingegen sei für allgemein verbindlich erklärt worden. Da die Bestimmungen in beiden Tarifverträgen nahezu gleichlautend seien und Van den Bosch Transporten B.V. eine Befreiung von der Anwendbarkeit des Tarifvertrags für den gewerblichen Güterkraftverkehr erhalten habe, weil sie in den Anwendungsbereich des TV GV falle, müsse der Sachverhalt in materieller Hinsicht mithin so aufgefasst werden, als ob der TV GV für allgemein verbindlich erklärt worden wäre.
- 11 In diesem Fall sei das Erfordernis einer Allgemeinverbindlicherklärung nach Art. 3 Abs. 8 der Entsenderichtlinie erfüllt und könne Art. 44 des TV GV nicht als unerlaubte Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs angesehen werden.
- 12 In Bezug auf die Voraussetzung in Art. 44 des TV GV, dass es sich um Nachunternehmerverträge handeln müsse, für die die Entsenderichtlinie gelte, stellt sich dem zweitinstanzlichen Gericht zufolge die Frage, ob der Begriff „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats (entsenden)“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 und 3 der Entsenderichtlinie wörtlich oder als „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats *oder von diesem aus*“ im Sinne des Standpunkts von FNV zu verstehen sei. Im letzteren Fall sei nicht relevant, in welchem Mitgliedstaat der Fahrer seine Arbeiten im Rahmen des Charterverhältnisses tatsächlich verrichte.
- 13 Das zweitinstanzliche Gericht führt ferner aus, dass eine weite Auslegung dieses Begriffs dem Ziel der Entsenderichtlinie widerspreche, nicht nur dem freien Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Union, sondern auch den Interessen des inländischen Arbeitsmarkts des jeweiligen Aufnahmemitgliedstaats in Bezug auf die betreffende Dienstleistung Genüge zu tun. Es sei nicht nur schwierig zu bestimmen, welcher Arbeitsmarkt konkret ausschlaggebend sei, diese Auslegung tauche auch nicht in den Erläuterungen zum ursprünglichen Richtlinienvorschlag der Kommission auf. Aus diesem Vorschlag gehe vielmehr hervor, dass die Entsenderichtlinie den internationalen Charterverkehr bewusst nicht regule, sondern nur nationale Chartertransporte.

- 14 Auch dem zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems lasse sich nicht entnehmen, dass eine weite Auslegung zugrunde zu legen sei.
- 15 Das Erfordernis einer Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet der Niederlande sei daher nicht erfüllt. Da die Charterbestimmung dem Geltungsbereich der Entsenderichtlinie folge, sei sie nicht anzuwenden.
- 16 Im Kassationsverfahren vor dem vorliegenden Gericht macht FNV geltend, dass die Vorinstanz verkannt habe, dass der Begriff „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ als „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats *oder von diesem aus*“ auszulegen und die Entsenderichtlinie folglich auf Fahrer anzuwenden sei, die wie vorliegend im internationalen Güterkraftverkehr tätig seien.
- 17 Das vorliegende Gericht vertritt den Standpunkt, dass das System der Entsenderichtlinie in Verbindung mit der für internationale Arbeitsverträge geltenden Regelung zum anzuwendenden Recht des Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 und mit der Vorrangregelung des Art. 7 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 betrachtet werden muss.
- 18 Aus diesem Zusammenhang lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres ableiten, wie Art. 1 Abs. 1 und 3 sowie Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie auszulegen sind. So ist denkbar, dass der Begriff „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ im Sinne der Auslegung durch den Gerichtshof in seinem Urteil vom 15. März 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151), ausgelegt werden muss, d. h. als „der Mitgliedstaat, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags vorübergehend seine Arbeit verrichtet“. Es lässt sich auch vertreten, dass eine „enge Verbindung“ zwischen dem Arbeitsvertrag und dem betreffenden Mitgliedstaat vorliegen muss und dass der Arbeitnehmer seine Arbeit insofern an einer Mindestanzahl ununterbrochener Tage pro Monat im betreffenden Mitgliedstaat verrichtet haben muss bzw. andere Voraussetzungen eingehalten worden sein müssen.
- 19 Es stellt sich auch die Frage, inwiefern relevant ist, dass die Unternehmen, die die betreffenden Arbeitnehmer entsenden, über einen Konzern mit dem Unternehmen verbunden sind, in das die Arbeitnehmer entsendet werden.
- 20 Da der Gerichtshof sich zu diesen Fragen bisher nicht geäußert hat, können berechnete Zweifel über die richtige Auslegung des Begriffs „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 und 3 sowie Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie und über die Frage, ob der internationale

Güterkraftverkehr in den Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie fällt, bestehen. Darüber wird deshalb eine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt.

- 21 FNV trägt vor, dass ein Teil der im Ausgangsverfahren maßgeblichen Fahrten ausschließlich in den Niederlanden stattfindet, so dass sich die betreffenden Fahrer bezüglich dieses Teils auf ihre Rechte aus der Entsenderichtlinie berufen könnten.
- 22 Dieser Teil des Kassationsgrundes von FNV bezieht sich also auf den Kabotagetransport. Wenn davon ausgegangen wird, dass der Begriff „in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats“ eng ausgelegt werden muss, wie von der Vorinstanz vertreten wurde, ergibt sich die Frage, ob sich der Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie auf Kabotagetransporte erstreckt.
- 23 Das vorliegende Gericht stellt sich auch die Frage, wie der Begriff „für allgemein verbindlich erklärt“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 und 8 der Entsenderichtlinie auszulegen ist. Ist dies ein autonomer Begriff des Unionsrechts oder ist insofern – ausschließlich bzw. auch – zu berücksichtigen, wie das nationale Recht diesen Begriff definiert?
- 24 Unter „für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen“ sind gemäß Art. 3 Abs. 8 der Entsenderichtlinie Tarifverträge zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.
- 25 Diese Regelung könnte deshalb so ausgelegt werden, dass der Begriff „für allgemein verbindlich erklärt“ als autonomer unionsrechtlicher Begriff anzusehen ist. Bei einer solchen Auslegung ist nicht entscheidend, ob der betreffende Tarifvertrag nach dem nationalen Recht für allgemein verbindlich erklärt worden ist, sondern nur, ob der Tarifvertrag im Sinne von Art. 3 Abs. 8 der Entsenderichtlinie für allgemein verbindlich erklärt wurde.
- 26 Der Begriff „für allgemein verbindlich erklärt“ könnte allerdings auch dahin ausgelegt werden, dass der Tarifvertrag nach dem nationalen Recht für allgemein verbindlich erklärt worden sein muss und dass die Anwendung des nationalen Rechts ebenso zur Folge haben muss, dass die in Art. 3 Abs. 8 Unterabs. 1 der Entsenderichtlinie festgelegte Bedingung erfüllt ist.
- 27 Das Urteil des Gerichtshofs vom 3. April 2008 in der Rechtssache Rüffert (C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189) lässt darauf schließen, dass es in Art. 3 Abs. 1 und 8 der Entsenderichtlinie um einen autonomen Begriff des Unionsrechts geht. In Rn. 26 des Urteils stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass der betreffende Tarifvertrag nach deutschem Recht nicht für allgemein verbindlich erklärt worden ist, und hält es sodann für wichtig, ob dieser Tarifvertrag „trotzdem als im Sinne ... der Entsenderichtlinie allgemein verbindlich erklärt angesehen werden könnte“.
- 28 Deshalb bestehen Zweifel darüber, wie der Begriff auszulegen ist, und wird dem Gerichtshof diesbezüglich eine Vorabentscheidungsfrage vorgelegt.

- 29 Sollte die Beantwortung der Vorlagefragen dazu führen, dass Van den Bosch Transporte GmbH und Silo-Tank Kft nicht aufgrund der Entsenderichtlinie zur Einhaltung der Bestimmungen des TV GV verpflichtet werden können, ist noch zu prüfen, ob sie vertraglich gemäß der Charterbestimmung in Art. 44 des TV GV dazu verpflichtet werden können, die Arbeitsbedingungen dieses Tarifvertrags einzuhalten. In dem Fall stellt sich die Frage, ob dann ein Verstoß gegen Art. 56 AEUV zu bejahen ist. Das vorliegende Gericht bezieht diese Problematik aus prozessökonomischen Gründen mit in die Vorlagefragen ein.

ARBEITSDOKUMENT