

Gerichtshof liefert Einordnung und Definition der Arbeitskräfteüberlassung

In seinem Urteil in der Rs Vicoplus (EuGH 10.2.2011, verb. Rs. C-307/09 bis C-309/09) kommt der EuGH zum Schluss, dass die Entsendung von ArbeitnehmerInnen (AN) im Wege der Arbeitskräfteüberlassung (Art. 1 Abs. 3 lit. c Entsende-RL) den Übergangsbestimmungen des Beitrittsvertrages im Bereich der AN-Freizügigkeit unterzuordnen ist. Den Mitgliedstaaten bleibt es daher während der Übergangszeit – im Hinblick auf Bulgarien und Rumänien noch bis Ende 2013 – unbelassen, nationalstaatliche Maßnahmen zur Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs zu ergreifen. Längerfristige Bedeutung könnte dem Urteil aber in Bezug auf die europarechtliche Definition der Arbeitskräfteüberlassung zukommen, die der Gerichtshof in diesem vornimmt.

Lukas Oberndorfer

Mit seiner Entscheidung bestätigt der EuGH im Wesentlichen sein Urteil in der Rs. Rush Portuguesa (EuGH 7.3.1990, Rs. C-113/89, Slg 1990, 1417), in dem er festgehalten hatte, dass der Überlasser von Arbeitskräften zwar Erbringer von Dienstleistungen im Sinne des Vertrages sei, allerdings Tätigkeiten ausübe, „die gerade darin bestehen, dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates Arbeitnehmer zuzuführen“. Ein derartiger Fall müsse deshalb den Übergangsbestimmungen zur AN-Freizügigkeit untergeordnet werden (Rs. Rush Portuguesa, Rn 16). Daher können auch jene Mitgliedstaaten, die sich im Rahmen der Beitrittsverhandlungen (im Gegensatz zu Österreich) ausschließlich Übergangsbestimmungen im Bereich der AN-Freizügigkeit vorbehalten haben, während der Übergangszeit weiterhin nationalstaatliche Maßnahmen zur Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs ergreifen.

Arbeitskräfteüberlassung fällt hinsichtlich der Übergangsbestimmungen unter die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen

■ Den Ausgang des Verfahrens bil-

deten dabei drei Rechtssachen, deren Sachverhalt im Wesentlichen gleichgelagert war (Rn. 10–14 der Entscheidung). Daher entschied sich der Gerichtshof die Rechtsachen mit-

Im Hinblick auf Bulgarien und Rumänien bleibt es den Mitgliedstaaten noch bis Ende 2013 unbelassen, nationalstaatliche Maßnahmen zur Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs zu ergreifen.

einander zu verbinden. In allen drei Fällen hatten im Jahr 2005 polnische AN, die bei Unternehmen, die in Polen niedergelassen sind, beschäftigt waren, Arbeiten in niederländischen Unternehmen erledigt. In dem der Rs ihren Namen verleihenden Fall Vicoplus hatte z.B. die Gewerbeaufsicht bei einer Kontrolle im niederländischen Unternehmen Maris, dessen Tätigkeit in der Überholung von Pumpen besteht, festgestellt, dass dort drei

bei dem polnischen Unternehmen Vicoplus beschäftigte AN mit polnischer Staatsbürgerschaft tätig sind. In der Auffassung, dass die einschlägigen Bestimmungen des „Gesetzes über die Arbeit von Ausländern“ aufgrund der Übergangsbestimmungen des Beitrittsvertrages mit Polen aus dem Jahr 2003 weiter anzuwenden sind, verhängten die niederländischen Behörden Geldbußen, da die entsprechende Beschäftigungserlaubnis nicht eingeholt worden war. Die Berufung der betroffenen Unternehmen führte schließlich zur Einleitung des Vorabentscheidungsverfahrens vor dem EuGH.

Die klagenden Unternehmen stützten ihr Vorbringen auf den Umstand, dass die Niederlande in der Beitrittsakte zwar eine mit höchstens sieben Jahren befristete Ausnahme von der Anwendbarkeit der AN-Freizügigkeit vereinbart, es aber im Gegensatz zu Deutschland und Österreich unterlassen hätten auch Übergangsmaßnahmen im Bereich Dienstleistungsfreiheit zu verhandeln. So erlaubt es Nr. 13 des Anhangs XII der Beitrittsakte den erwähnten Mitgliedstaaten, um „Störungen in bestimmten >>

»

empfindlichen Dienstleistungssektoren [...] ihrer Arbeitsmärkte zu begegnen, die sich [...] aus der länderübergreifenden Erbringungen von Dienstleistungen im Sinne des Art. 1 der RL 96/71/EG ergeben könnten“, während der Übergangszeit weiterhin nationale Maßnahmen zur Einschränkung der grenzüberschreitenden Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Da diese Bestimmungen nun auf Art. 1 der Entsende-RL in seiner Gesamtheit verweisen, bedeute dies im Gegenschluss, dass die Überlassung von AN im Sinne von Art. 1 Abs. 3 lit. c dieser RL nicht in den Anwendungsbereich des die Freizügigkeit der AN betreffenden Kapitel 2 Nr. 2 des Anhangs XII fallen könne.

Die Niederlande und andere Mitgliedstaaten argumentierten hingegen, dass die Bestimmungen des Kapitel 2 Nr. 13 des Anhangs lediglich klarstellen sollten, dass Deutschland und Österreich Übergangsbestimmen für alle Arten der Entsendung (Art. 1 Abs. 3 lit. a-c 96/71/EG; siehe oben) aufrechterhalten dürfen. Handle es sich aber um den Fall der Entsendung durch Arbeitskräfteüberlassung (Art. 1 Abs. 3 lit. c RL 96/71/EG) und übe das betroffene Unternehmen Tä-

**Wertvolle
Definitionsarbeit
hinsichtlich des
Begriffes „Arbeitskräfteüberlassung“
leistet der EuGH
dann aber in der
Beantwortung der
zweiten Vorlagefrage.**

tigkeiten aus, „die gerade darin bestehen, dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates Arbeitnehmer zuzuführen“ (Rs. Rush Portuguesa, Rn. 16), müsse diese Form der Entsendung weiterhin den Übergangsbestimmungen zur AN-Freizügigkeit untergeordnet werden. Gemäß der Entscheidung in der Rs. Rush Portuguesa stünde es daher auch jenen Mitgliedstaaten, die sich keinerlei Ausnahmen von der Dienstleistungsfreiheit vorbehalten hätten, weiterhin frei, entsprechende nationale Maßnahmen aufrechtzuerhalten.

Der Gerichtshof – offenbar bemüht, den Rechtsunsicherheiten, die er durch seine extrem weite Interpretation der Dienstleistungsfreiheit als Beschränkungsverbot selbst geschaffen hatte, nicht eine weitere durch eine Judikaturwende hinzuzufügen – gab der zweiten Ansicht recht. Er sehe keinen Grund, von seinen Schlussfolgerungen in der

Rs. Rush Portuguesa abzugehen (Rn. 36 der Entscheidung). Während der Übergangszeit sei es daher zulässig, dass ein Mitgliedstaat die Entsendung im Sinne des Art. 1 Abs. 3 lit. c (durch Arbeitskräfteüberlassung) der Entsende-RL 96/71/EG von der Einholung einer Arbeitserlaubnis abhängig mache.

Gerichtshof definiert den Begriff Arbeitskräfteüberlassung ■

Wertvolle Begriffsarbeit leistet der EuGH dann aber in der Beantwortung der zweiten Vorlagefrage. Denn das europäische Arbeitsrecht lieferte bisher nur recht spärliche Definitionen, was unter Arbeitskräfteüberlassung (im Sinne des Art. 1 Abs. 3 lit. c der RL 96/71/EG) zu verstehen ist. Neben der Entsende-RL war der einzige Anhaltspunkt die RL 2008/104/EG vom 19.11.2008 über die Leiharbeit. Diese gilt gemäß Art. 1 Abs. 1 für AN, „die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben [...] und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten“. Diese Versatzstücke hat der EuGH in seiner Entscheidung zu einer bündigen und klaren Definition amalgamiert. Unter einer Arbeitskräfteüberlassung (im Sinne des Art. 1 Abs. 3 lit. c der RL 96/71/EG) ist 1. eine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung zu verstehen, bei der 2. der/die entsandte AN im Dienst des überlassenden Unternehmens bleibt, ohne dass 3. ein Arbeitsvertrag durch den/die AN mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen wird. Die „wesentlichen Merkmale“ dieser Arbeitskräfteüberlassung sind dabei, dass diese 4. der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens ist und dass 5. der/die AN seine/ihre Aufgaben unter Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnimmt.

Lukas Oberndorfer ■ AK Wien
lukas.oberndorfer@akwien.at

Veranstaltung

**Staatsbankrott –
Alternative zu
Austeritätspolitik und
Weg aus der Euro-Krise?**

Über die Sinnhaftigkeit und die Folgen einer Staatsinsolvenz im Euroraum gibt es geteilte Meinungen. Inwieweit ist eine geordnete Staatsinsolvenz sinnvoll und würde die ökonomischen und sozialen Kosten der Krise in den betroffenen Ländern und im Euroraum reduzieren? Welche alternativen Politiken gibt es zum Staatsbankrott, um die Krise zu entschärfen und die ökonomischen und sozialen Kosten der Krise reduzieren?

10. November 2011, 9 bis 21 Uhr
Alois Wagner Saal, C3 – Centrum für
Internationale Entwicklung
Sensengasse 3, 1090 Wien

Podiumsdiskussion mit:
Kunibert Raffer (Universität Wien)
und Helene Schuberth
(Österreichische Nationalbank)

Moderation:
Cornelia Staritz, ÖFSE

Veranstaltet von:
BEIGEWUM, ÖFSE, Kurswechsel