

Empörung bei der Generalanwältin Sharpston wegen der Nichtvorlage nach Art. 267 Abs. 3 AEUV eines Verfahrens des letztinstanzlichen österreichischen Gerichts an den EuGH, Rechtssache C-586/13

Am 15. Januar 2015 hat die Generalanwältin Sharpston in der Rechtssache C-586/13 die Schlussanträge veröffentlicht. Sie ordnete hierbei den vorliegenden Sachverhalt als Entsendung und nicht wie zuvor die Gerichte als Arbeitskräfteüberlassung ein. Dabei betonte die Generalanwältin, dass es **zutiefst bedauerlich** wäre, dass die Sache nicht vom letztinstanzlichen Verwaltungsgerichtshof Österreichs vorgelegt wurde, sondern erst im darauffolgenden Rechtsstreit über die Rechtsanwaltschaft.

Vor dem EuGH geht es um die Konsequenz der mangelnden Vorlage einer Vorlagefrage des Österreichischen Verwaltungsgerichtshofes als letzte Instanz. Es klagt in der Sache das ungarische Unternehmen Martin Meat in Ungarn gegen seine Rechtsanwälte, die im Ursprungsfall eine Beschäftigungsbewilligung für Martin Meat wegen einer Arbeitnehmerüberlassung im Hinblick auf die Anerkennung eines werkvertraglichen Tätigwerdens der Martin Meat ablehnten.

Martin Meat hatte 2007 einen Vertrag mit dem österreichischen Unternehmen Alpenrind in Salzburg abgeschlossen, nach welchem die Arbeitnehmer von Martin Meat in Österreich in dem Schlachthof von Alpenrind Rinderhälften bearbeiten und das hergestellte Fleisch verpacken sollten. Die ungarischen Rechtsanwälte von Martin Meat berieten diese dahingehend, dass keine Beschäftigungsgenehmigung zu beantragen sei. Das österreichische Gesetz verstoße gegen die Beitrittsakte. Zudem läge eine Entsendung und keine Arbeitskräfteüberlassung vor.

Die österreichische Behörde qualifizierte den Fall als Arbeitskräfteüberlassung, wofür eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich gewesen wäre. Da diese nicht beantragt worden war, kam es zur Verhängung ei-



Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal

ner Geldbuße. Der Rechtsstreit ging bis zum österreichischen Verwaltungsgerichtshof, der die Rechtssache ohne Vorlage an den EuGH, zugunsten der Behörde entschied. Somit wurde gegen Alpenrind ein Bußgeld verhängt, welches nach der vertraglichen Abrede Martin Meat zu tragen hatte.

Die Problematik wurzelt in der Abgrenzung von Entsendung und Arbeitskräfteüberlassung nach dem Unionsrecht. Dennoch legte der Verwaltungsgerichtshof die Sache dem EuGH nicht vor, obwohl von unserer Seite in unserer Stellungnahme nachdrücklich auf eine Vorlage an den EuGH gedrängt wurde. Im Falle einer Vorlage an den EuGH wäre die ganze Problematik den Betroffenen erleichtert worden. Insbesondere hätte keine Geldbuße verhängt werden dürfen. Nunmehr muss der Fehler wieder behoben werden. Hierzu schlägt die Generalanwältin eine Klage gegen Österreich im Wege der Staatshaftung vor.

In der zweiten Vorlagefrage handelt es sich um die schon in Deutsch-



Janine Geißer

land und gerade den Verfassern bekannte Frage der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung. Die Generalanwältin hatte die wichtigsten Faktoren zur Bestimmung einer Arbeitskräfteüberlassung auf Basis des Unionsrechtes zu bezeichnen. Positiv stellt sich dabei heraus, dass auch im Unionsrecht die anerkannten Merkmale Eingliederung und Weisung wie im deutschen Recht entscheidend sind. Dabei wird insbesondere darauf hingewiesen, dass Faktoren wie Vergütung nach produzierter Menge, Tragung des wirtschaftlichen Risikos, Durchführung in den Räumlichkeiten des Auftraggebers und Schulungen keine Kriterien der Arbeitskräfteüberlassung darstellen. Somit werden im Hinblick auf die Abgrenzungsproblematik die bereits vom BAG entwickelten Kriterien für eine Arbeitskräfteüberlassung bestätigt.

Orientierung hinsichtlich der begrifflichen Bestimmung von Entsendung und Arbeitskräfteüberlassung gibt laut der Generalanwältin die richtungsweisende Rechtsprechung des EuGH im Urteil Vicoplus. Hiernach sind 3 Kriterien für die Annahme ei-

ner Arbeitskräfteüberlassung entscheidend:

Zum einen bedarf es einer gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung, unter Fortbestehen des überlassenen Arbeitnehmers in seinem ursprünglichen Arbeitsverhältnis. Zweitens kommt es darauf an, ob das wesentliche Merkmal der Arbeitskräfteüberlassung, der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat als Hauptgegenstand des Vertrags vorgesehen ist. Als letztes wird gefordert, dass der Arbeitnehmer seine Aufgaben unter Aufsicht und Leitung des entleihenden Unternehmens wahrnimmt.

Bei der Abgrenzung ist nach Auffassung der Generalanwältin das Augenmerk auf Folgendes zu richten. Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern kommt es auf die zu er-

bringende Dienstleistung im anderen Mitgliedstaat an. Dagegen ist Gegenstand einer Überlassung der Wechsel des Arbeitnehmers.

Nach diesen Kriterien würde sich laut Generalanwältin die vorliegende Sache eindeutig als Entsendung einordnen. Insbesondere, da allein der Vorarbeiter der Martin Meat den entsandten Arbeitnehmern Weisungen erteilte und der Hauptgegenstand nicht der Wechsel der Arbeitnehmer nach Österreich gewesen wäre.

Der gesamte Weg über die Haftung der Anwälte wegen falscher Beratung hätte den Parteien erspart bleiben können, wäre schon in der Ursprungssache zwischen der österreichischen Behörde und Alpenrind die von uns geltend gemachte Vorlage erfolgt.

Die Schlussanträge verdeutlichen, welche Konsequenzen die Nichtvorlage an den EuGH haben kann und dass die Gerichte mit der Frage nach der Auswirkung als Art. 267 AEUV erheblicher sorgfältiger umzugehen haben, wollten sie nicht riskieren, wie das die Generalanwältin in ihren Schlussanträgen zum Ausdruck gebracht hat, dass eine Schadensersatzklage gegen den eigenen Staat erhoben wird.

Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerhal
und Janine Geißer

Anschrift der Verfasser

Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit, M 7, 3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim,
Tel.: 0621 / 39180100,
E-Mail: info@werkvertrag-zeitarbeit.de

DIS AG zählt zu „Deutschlands Besten Arbeitgebern 2015“

„Deutschlands Beste Arbeitgeber 2015“ stehen fest – und die DIS AG ist in diesem Jahr erneut unter den prämierten Unternehmen. Der Personaldienstleister, der zu den führenden in Deutschland zählt, belegt in der Kategorie „Unternehmen bis 2.000 Mitarbeiter“ den 4. Platz. Zudem gelang es, erneut den Spitzenplatz unter den Personaldienstleistern zu erzielen. Insgesamt erhielt die DIS AG das renommierte Gütesiegel zum zehnten Mal. „Wir sind sehr stolz auf unser gutes Abschneiden, denn die Leistungsdichte bei diesem Wettbewerb war enorm“, sagt Peter Blersch, Vorstandsvorsitzender der DIS AG, der die Auszeichnung am gestrigen Mittwoch bei der feierlichen Prämierungsfeier des Great Place to Work® Institut in Berlin entgegennahm.

Besonders gute Bewertungen erhielt die DIS AG in den Rubriken Teamgeist, Stolz und Respekt. „Die-



(v.l.n.r.): Raymond Opszalski, Director Human Resources der DIS AG, Frank Hauser, Leiter des deutschen Great Place to Work® Instituts und Peter Blersch, Vorstandsvorsitzender der DIS AG

Foto: © DIS AG

se Aspekte sind für Unternehmen, die ihre Mitarbeiter langfristig für sich begeistern möchten, von herausragender Bedeutung“, so Blersch. „Umso mehr freuen wir uns darüber, dass unsere Mitarbeiter uns hier gute Noten gegeben haben, und bedanken uns herzlich für ihr Vertrauen. Eine solche Auszeichnung ist keine Selbstverständlichkeit.“ Die Grundlage für die Platzierungen der Unternehmen bildet

eine anonyme Befragung von zufällig ausgewählten Beschäftigten durch das Great Place to Work® Institut.

„Mitarbeiterorientierung und vertrauensvolle Beziehungen am Arbeitsplatz sind der Schlüssel für die Gewinnung und Bindung qualifizierter und engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und damit für den wirtschaftlichen Erfolg, die Innovationskraft und die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen“, so Frank Hauser, Leiter des deutschen Great Place to Work® Insti-

tuts. „Die Teilnahme am Wettbewerb bietet uns die Möglichkeit zu erfahren, in welchen Bereichen wir unsere Mitarbeiter überzeugen und was wir noch verbessern können“, betont Peter Blersch. „Unser Ziel ist es, kontinuierlich an uns und unserer Mitarbeiterorientierung zu arbeiten. Die Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber zeigt, dass wir dabei auf einem guten Weg sind.“

(Andreas Lehmann, DIS AG)