

Europäischer Gerichtshof (EuGH)

Kein europäischer Befristungsschutz für Zeitarbeitnehmer

27.05.2013 bap | Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und die am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang dieser Richtlinie (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) sind dahin auszulegen, dass sie weder auf das befristete Arbeitsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Zeitarbeitsunternehmen noch auf das befristete Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Kundenunternehmen anwendbar sind. Dies entschied der EuGH am 11. April 2013 (Az.: C-290/12 – Oreste Della Rocca ./ Poste Italiane SpA, NZA 2013, 495). Hiermit stellte der EuGH klar, dass Zeitarbeitnehmer keinen besonderen europäischen Befristungsschutz genießen.

1. Ausgangsfall

Im vorliegenden Fall schloss ein Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsunternehmen in Italien im Zeitraum vom 02. November 2005 bis 31. Januar 2007 drei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge, aufgrund derer er an die italienische Post als Postbote überlassen wurde. Die drei Befristungszeiträume des Arbeitsvertrages liefen synchron mit der jeweiligen Befristung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Der Zeitarbeitnehmer klagte vor einem italienischen Arbeitsgericht auf die Feststellung, zwischen ihm und dem Kundenbetrieb sei aufgrund der Rechtswidrigkeit der Überlassung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und richtete an den EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bezüglich der Auslegung der §§ 2 und 5 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGBUNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Amtsblatt der EU. L 175, S. 43). Das Ersuchen umfasste insbesondere die Fragen, ob die Rahmenvereinbarung auf das befristete Arbeitsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Zeitarbeitsunternehmen und/oder auf das befristete Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Kundenunternehmen anwendbar seien. Der EuGH hat dies verneint.

2. Entscheidung

In seiner Entscheidung führt der EuGH zunächst aus, dass für einen Zeitarbeitnehmer der sachliche Anwendungsbereich der EU-Zeitarbeitsrichtlinie (**Richtlinie 2008/104 EG**) eröffnet ist. Diese Richtlinie, die bis spätestens 5. Dezember 2011 in nationales Recht umgesetzt werden musste, sei hier jedoch **zeitlich nicht anwendbar**, da der in Rede stehende Sachverhalt zeitlich vor dem Inkrafttreten und dem Ende der Umsetzungsfrist der Zeitarbeitsrichtlinie liege.

Daher stellte sich nur noch die Frage nach der Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung. Diese erstreckt sich nur auf die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen; die Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit unterliegen hingegen der Entscheidung der Mitgliedstaaten. Die Rahmenvereinbarung sieht vor, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Wie der EuGH bereits entschieden habe, lasse sich schon dem Wortlaut des § 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung entnehmen, dass deren Anwendungsbereich weit gefasst sei, da sie allgemein auf „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“ abstelle. Auch die Definition des Begriffs „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in deren § 3 Nr. 1 enthalten ist, erfasse alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden seien (Urteil vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., Aktenzeichen: C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnr. 56).

Aus dem vierten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung ergebe sich jedoch ausdrücklich, dass diese nicht für Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen gelte, die einem Kundenunternehmen von einem Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung gestellt werden. Die in der Präambel der Rahmenvereinbarung vorgesehene Ausnahme beziehe sich auf die Zeitarbeitnehmer als solche und nicht auf das eine oder das andere ihrer Arbeitsverhältnisse, so dass weder ihr Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitsunternehmen noch das Beschäftigungsverhältnis mit dem Kundenunternehmen in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung falle. **Nach der in der Präambel der Rahmenvereinbarung enthaltenen Ausnahme in § 3 Nr. 1 der Vereinbarung falle nur ein „direkt“ mit dem Arbeitgeber geschlossenes Arbeitsverhältnis unter diese Vereinbarung.** Bei der Überlassung von Zeitarbeitnehmern handele es sich jedoch um ein komplexes, spezifisches rechtliches Konstrukt. Die Rahmenvereinbarung enthalte aber keine Bestimmung, die diese spezifischen Aspekte behandle und sei daher nicht anwendbar. Die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung seien dahingehend auszulegen, dass sie weder auf das befristete Arbeitsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Zeitarbeitsunternehmen noch auf das befristete Arbeitsverhältnis zwischen einem Zeitarbeitnehmer und einem Kundenunternehmen anwendbar seien.

3. Bewertung

Für die Zeitarbeitsbranche handelt sich um eine wegweisende Entscheidung des EuGH.

Der EuGH hat klargestellt, dass Zeitarbeitnehmer keinen besonderen europäischen Befristungsschutz genießen, so dass grundsätzlich nach europäischem Recht befristete Arbeitsverträge in der Zeitarbeit ohne spezielle Einschränkung zulässig sind. In Deutschland gilt dies natürlich unter den Rahmenbedingungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Die Tendenz der Rechtsprechung des EuGH geht damit – anders als die der deutschen Arbeitsgerichte – zu einer Ausweitung der Flexibilisierung der Zeitarbeit.

Es ist abzuwarten, inwieweit die vorliegende Entscheidung Konsequenzen in Bezug auf die Auslegung des nationalen Rechts wie beispielsweise des TzBfG, aber auch des AÜG haben wird.

In der Rechtssache Kücük (vgl. BAP Internationales vom 23.02.2012) vertrat der EuGH unter Auslegung der Missbrauchsklausel des § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, dass mehrere hintereinandergeschaltete Befristungen eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG (Vertretungsbefristung) nicht ohne Weiteres als Missbrauch im Sinne der Klausel zu qualifizieren sind. Die Zeitarbeitsrichtlinie enthält in Artikel 5 Absatz 5 eine ähnliche Missbrauchsklausel, aus der in einigen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen (vgl. BAP Recht vom 10.11.2011, 09.11.2012, 26.10.2012, 09.11.2012 und 05.03.2013; BAP Politik vom 19.03.2012) zum Begriff „vorübergehend“ gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG fälschlicherweise abgeleitet wird, dass mehrere aufeinanderfolgende Überlassungen bei demselben Kunden nicht mehr als vorübergehend und damit rechtsmissbräuchlich einzustufen sind. Es ist fraglich, inwieweit die Argumentation einzelner Arbeitsgerichte zum Begriff „vorübergehend“ vor dem Hintergrund der Entscheidungen des EuGH Bestand haben kann. Der italienische Fall zeigt, dass der nationale Gesetzgeber einschränkende gesetzliche Maßnahmen ergreifen muss und dass in Ermangelung derselben nicht aus dem europäischen Recht Einschränkungen abgeleitet werden können. Der europäische Gesetzgeber ist – das zeigt die EuGH-Entscheidung - gegenüber den auf nationaler Ebene umstrittenen Fragen beim Erlass der gegenständlichen Richtlinien relativ indifferent gewesen.

Das BAG wird sich aller Voraussicht nach erst Anfang 2014 mit dem Begriff „vorübergehend“ befassen. Es wird hierbei wohl die Erwägungen aus den Entscheidungen des EuGH berücksichtigen müssen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass das BAG die Sache zur Vorabentscheidung den Luxemburger Richtern vorlegt.

Im Anhang zu diesem Rundschreiben finden Sie das Urteil des EuGH.

