

**Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlande (Niederlande), eingereicht am 21. Dezember 2018 — Federatie Nederlandse Vakbeweging/Van den Bosch Transporten B.V., Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft**

**(Rechtssache C-815/18)**

(2019/C 122/11)

*Verfahrenssprache: Niederländisch*

**Vorlegendes Gericht**

Hoge Raad der Nederlande

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Klägerin:* Federatie Nederlandse Vakbeweging

*Beklagte:* Van den Bosch Transporten B.V., Van den Bosch Transporte GmbH, Silo-Tank Kft

**Vorlagefragen**

1. Ist die Richtlinie 96/71/EG <sup>(1)</sup> 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“?
- 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?
- 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 Tariftrag nach dem nationalen Recht für allgemein verbindlich erklärt wurde?
- 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?

---

<sup>(1)</sup> 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).