



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

11. November 2021*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Leiharbeit – Richtlinie 2008/104/EG – Art. 1 – Anwendungsbereich – Begriffe ‚öffentliches Unternehmen‘ und ‚Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit‘ – Agenturen der Europäischen Union – Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) als ‚entleihendes Unternehmen‘ im Sinne von Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie – Art. 5 Abs. 1 – Grundsatz der Gleichbehandlung – Wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Begriff ‚gleicher Arbeitsplatz‘ – Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 – Art. 335 AEUV – Grundsatz der Verwaltungsautonomie der Unionsorgane – Art. 336 AEUV – Statut der Beamten der Europäischen Union und Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Union“

In der Rechtssache C-948/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Oberster Gerichtshof Litauens) mit Entscheidung vom 30. Dezember 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 31. Dezember 2019, in dem Verfahren

UAB „Manpower Lit“

gegen

E. S.,

M. L.,

M. P.,

V. V.,

R. V.,

Beteiligter:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE),

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

* Verfahrenssprache: Litauisch.

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer A. Arabadjiev in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Zweiten Kammer, der Richterin I. Ziemele sowie der Richter T. von Danwitz, P. G. Xuereb und A. Kumin (Berichterstatter),

Generalanwalt: E. Tanchev,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von E. S., M. L., M. P., V. V. und R. V., vertreten durch R. Rudzinkas, advokatas,
- der litauischen Regierung, vertreten durch V. Kazlauskaitė-Švenčionienė und V. Vasiliauskienė als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, zunächst vertreten durch J. Jokubauskaitė, B. Mongin und M. van Beek, dann durch J. Jokubauskaitė, C. Valero und B. Mongin und schließlich durch J. Jokubauskaitė, D. Recchia und B. Mongin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 15. Juli 2021

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 Abs. 2 und 3 sowie Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. 2008, L 327, S. 9).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der UAB „Manpower Lit“ und E. S., M. L., M. P., V. V. und R. V. wegen des Arbeitsentgelts, das gemäß den zwischen Manpower Lit und den Beklagten des Ausgangsverfahrens geschlossenen Arbeitsverträgen gezahlt wird.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2008/104

- 3 Art. 1 der Richtlinie 2008/104 bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten.“

(2) Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

(3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.“

4 In Art. 3 dieser Richtlinie heißt es:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

...

d) ‚entleihendes Unternehmen‘ eine natürliche oder juristische Person, in deren Auftrag und unter deren Aufsicht und Leitung ein Leiharbeitnehmer vorübergehend arbeitet;

...

f) ‚wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen‘ die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen:

- i) Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage,
- ii) Arbeitsentgelt.

...“

5 Art. 5 („Grundsatz der Gleichbehandlung“) Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie lautet:

„Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.“

Verordnung (EG) Nr. 1922/2006

6 Art. 2 der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (ABl. 2006, L 403, S. 9) bestimmt:

„Die übergreifenden Ziele des Instituts bestehen darin, durch technische Unterstützung der Organe der Gemeinschaft, insbesondere der Kommission, und der Behörden der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen Politikbereichen der Gemeinschaft und den entsprechenden nationalen Politikbereichen, und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen und die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung der

Diskriminierung zu verstärken sowie die Unionsbürger für Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren.“

7 Art. 3 („Aufgaben“) Abs. 1 dieser Verordnung sieht vor:

„Zur Verwirklichung der in Artikel 2 genannten Ziele nimmt das Institut folgende Aufgaben wahr:

- a) Erhebung, Analyse und Verbreitung von objektiven, vergleichbaren und zuverlässigen Informationen zur Geschlechtergleichstellung – einschließlich Forschungsergebnissen und vorbildlichen Verfahren, die dem Institut von Mitgliedstaaten, Gemeinschaftsorganen, Forschungszentren, nationalen Gleichstellungseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartnern, maßgeblichen Drittländern und internationalen Organisationen übermittelt werden – sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für weitere Forschungsarbeiten;
- b) Entwicklung von Methoden zur Verbesserung der Objektivität, Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit von Daten auf europäischer Ebene durch die Festlegung von Kriterien, die die Einheitlichkeit von Informationen verbessern, und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Datenerhebung;
- c) Entwicklung, Analyse, Bewertung und Verbreitung von Methoden zur Förderung der Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche der Gemeinschaft und die entsprechenden nationalen Politikbereiche sowie Unterstützung der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts durch alle Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft;
- d) Durchführung von Erhebungen zur Gleichstellungssituation in Europa;
- e) Einrichtung und Koordinierung eines europäischen Netzwerks zur Geschlechtergleichstellung unter Einbeziehung der Forschungszentren, Einrichtungen, Organisationen und Experten, die sich mit der Geschlechtergleichstellung und der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts beschäftigen, um die Forschung zu unterstützen und anzuregen, die Nutzung verfügbarer Ressourcen zu optimieren und den Austausch und die Verbreitung von Informationen zu fördern;
- f) Organisation von Ad-hoc-Sitzungen mit Experten zur Unterstützung der Forschungsarbeit des Instituts, zur Förderung des Informationsaustauschs zwischen Forschern und zur Förderung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei ihrer Forschung;
- g) Sensibilisierung der Unionsbürger für Gleichstellungsfragen durch die Organisation von Konferenzen, Kampagnen und Tagungen auf europäischer Ebene in Zusammenarbeit mit einschlägigen Akteuren sowie Übermittlung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen an die Kommission;
- h) Verbreitung von Informationen zu positiven Beispielen für nicht den gängigen Klischees entsprechende Rollen von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen, Vorstellung von Ergebnissen und Initiativen mit dem Ziel, auf diese Erfolge hinzuweisen und aus ihnen Nutzen zu ziehen;

- i) Entwicklung von Dialog und Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, Gleichstellungseinrichtungen, Hochschulen und Experten, Forschungszentren, den Sozialpartnern und einschlägigen Organisationen, die sich auf nationaler und europäischer Ebene um Geschlechtergleichstellung bemühen;
- j) Aufbau von für die Öffentlichkeit zugänglichen Dokumentationsressourcen;
- k) Bereitstellung von Informationen zur durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts für öffentliche und private Einrichtungen; und
- l) Bereitstellung von Informationen für die Gemeinschaftsorgane über Geschlechtergleichstellung und die durchgehende Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in den Beitritts- und Kandidatenländern.“

8 Art. 5 dieser Verordnung lautet:

„Das Institut besitzt Rechtspersönlichkeit. Es verfügt in jedem Mitgliedstaat über die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit, die juristischen Personen nach dessen Rechtsvorschriften zuerkannt ist. Insbesondere kann es bewegliches und unbewegliches Vermögen erwerben und veräußern und ist vor Gericht parteifähig.“

9 Art. 14 Abs. 3 der Verordnung Nr. 1922/2006 bestimmt:

„Die Einnahmen des Instituts umfassen unbeschadet anderer Finanzmittel:

- a) einen Zuschuss der Gemeinschaft, der in den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Union (Einzelplan ‚Kommission‘) eingesetzt wird;
- b) Zahlungen für erbrachte Dienstleistungen;

...“

Litauisches Recht

10 Das Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen) in seiner auf den Ausgangsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) bestimmt in Art. 75 Abs. 2:

„Ein Leiharbeitsunternehmen muss sicherstellen, dass die Vergütung eines Leiharbeitnehmers für Arbeit, die für ein entleihendes Unternehmen geleistet wird, nicht geringer ist als die Vergütung, die gezahlt würde, wenn das entleihende Unternehmen den Leiharbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt hätte, es sei denn, Leiharbeitnehmer mit unbefristeten Leiharbeitsverträgen erhalten von dem Leiharbeitsunternehmen zwischen Arbeitsüberlassungen eine Vergütung, die genauso hoch ist wie während der Arbeitsüberlassungen. Das entleihende Unternehmen haftet subsidiär für die Erfüllung der Pflicht, den Leiharbeitnehmer für die für das entleihende Unternehmen geleistete Arbeit zumindest in einer Höhe zu entlohnen, die der Vergütung entspricht, die gezahlt worden wäre, wenn das entleihende Unternehmen den Leiharbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt hätte. Im Rahmen dieser Pflicht hat das entleihende Unternehmen auf Aufforderung des Leiharbeitsunternehmens Informationen über die

seinen eigenen Arbeitnehmern der entsprechenden Kategorie gezahlte Vergütung zur Verfügung zu stellen.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 11 Manpower Lit bietet Leiharbeitsdienstleistungen an. Im Jahr 2012 erhielt sie einen öffentlichen Auftrag des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE), einer Agentur der Union mit Sitz in Vilnius (Litauen), für Dienstleistungen der Überlassung von Leiharbeitskräften.
- 12 Die Bestimmungen des in der Folge zwischen Manpower Lit und dem EIGE geschlossenen Vertrags sahen vor, dass es sich bei den Dienstleistungen, die das EIGE benötigen könnte, um die Unterstützung seines statutarischen Personals, die vorübergehende Erfüllung von Aufgaben, die sich zusätzlich zu den üblichen Aufgaben aus bestimmten Projekten ergeben, die Bewältigung von Arbeitslastspitzen und die Abhilfe bei Personalmangel innerhalb des EIGE in Fällen von Abwesenheiten handelt. Es wurde ebenfalls festgelegt, dass die Leiharbeitskräfte nicht als statutarisches Personal des EIGE anzusehen seien.
- 13 Die Beklagten des Ausgangsverfahrens schlossen Arbeitsverträge mit Manpower Lit und arbeiteten als Assistentinnen bzw. Informatiker beim EIGE. In diesen Verträgen und in Vertragszusätzen war festgelegt, dass die Beklagten des Ausgangsverfahrens für den Entleiher, d. h. für das EIGE, arbeiteten, das das Mitglied des Personals benannte, das für die Erteilung von Weisungen für die Erbringung der Arbeitsleistung verantwortlich war. In den Verträgen war auch festgelegt, dass sie bis zum Ende des Auftrags des EIGE für die Stellen, die den betreffenden Verwendungszwecken entsprachen, laufen sollten.
- 14 Die Beschäftigungsverhältnisse zwischen Manpower Lit und den Beklagten des Ausgangsverfahrens endeten zwischen April und Dezember 2018. Letztere waren jedoch der Ansicht, dass ihnen noch Arbeitsentgelt geschuldet werde, und riefen die Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (Ausschuss für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, Gebietsabteilung Vilnius der Arbeitsaufsichtsbehörde, Litauen, im Folgenden: Arbeitsrechtsausschuss) an, um die Zahlung zu erwirken.
- 15 Dieser Ausschuss vertrat die Auffassung, dass die Beklagten des Ausgangsverfahrens tatsächlich die Aufgaben des ständigen Personals des EIGE wahrnahmen und dass ihr Arbeitsentgelt dem entsprechen müsse, das das EIGE seinen Vertragsbediensteten zahle. In Anbetracht von Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs stellte er mit Entscheidung vom 20. Juni 2018 fest, dass Manpower Lit die Beklagten des Ausgangsverfahrens dadurch diskriminiert habe, dass sie ihnen ein geringeres Arbeitsentgelt als jenes gezahlt habe, das ihnen zugestanden hätte, wenn sie unmittelbar vom EIGE mit einem Arbeitsvertrag für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären, und ordnete die Zahlung des rückständigen Arbeitsentgelts für einen Zeitraum von sechs Monaten im Jahr 2018 an.
- 16 Da Manpower Lit mit der Entscheidung des Arbeitsrechtsausschusses nicht einverstanden war, erhob sie Klage beim Vilniaus miesto apylinkės teismas (Bezirksgericht Vilnius, Litauen), das die Klage mit Urteil vom 20. Februar 2019 abwies.
- 17 In seinem Urteil wies dieses Gericht das Vorbringen des dem Verfahren als Streithelfer beigetretenen EIGE, wonach es den Bestimmungen der Richtlinie 2008/104 nicht unterliege, als unbegründet zurück.

- 18 Angesichts der Bestimmungen in den Arbeitsverträgen der Beklagten des Ausgangsverfahrens und der von ihnen tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben stellte dieses Gericht zudem fest, dass alle von ihnen administrative Aufgaben wahrnahmen, das ständige Personal bestimmter Referate des EIGE unterstützten und teilweise die Aufgaben von Vertragsbediensteten erfüllten, die für diese Agentur tätig seien. Somit könnten die Beklagten des Ausgangsverfahrens nach Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs mit diesen Vertragsbediensteten verglichen werden.
- 19 In diesem Zusammenhang führte das Vilniaus miesto apylinkės teismas (Bezirksgericht Vilnius) aus, dass die von den Beklagten des Ausgangsverfahrens ausgeübte Tätigkeit und ihre Aufgaben sich nicht in einem solchen Ausmaß von denen des EIGE unterscheiden oder untypisch für dieses wären, dass sie nicht Beamten oder Vertragsbediensteten hätten übertragen werden können, die dort auf Dauer arbeiteten. Dass sich diese Agentur dafür entschieden habe, Personal über ein Leiharbeitsunternehmen einzustellen, um die Personalkosten zu senken sowie längere und aufwändigere Verfahren zu vermeiden, stelle keinen Grund dar, der es rechtfertige, dass den Beklagten des Ausgangsverfahrens ein deutlich geringeres Arbeitsentgelt gezahlt werde als das für Vertragsbedienstete festgelegte.
- 20 Unter diesen Umständen stellte dieses Gericht fest, dass auf die Beklagten des Ausgangsverfahrens die für Vertragsbedienstete geltenden Vergütungsbedingungen anzuwenden seien.
- 21 Das Vilniaus apygardos teismas (Regionalgericht Vilnius, Litauen) wies die von Manpower Lit bei ihm eingelegte Berufung mit Urteil vom 20. Juni 2019 zurück und bestätigte das erstinstanzliche Urteil.
- 22 Daraufhin legte Manpower Lit beim Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Oberster Gerichtshof Litauens), dem vorlegenden Gericht, Revision ein.
- 23 Das vorlegende Gericht führt aus, dass der bei ihm anhängige Rechtsstreit im Wesentlichen die Frage betreffe, ob die Bestimmung über die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern in Art. 5 der Richtlinie 2008/104, die in nationales Recht umgesetzt worden sei, auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbar sei, und zwar unter Berücksichtigung dessen, dass es sich bei dem Entleiher, der die Dienstleistungen der Überlassung von Leiharbeitnehmern in Anspruch nehme, um das EIGE, eine Unionsagentur, handele.
- 24 Insoweit weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass angesichts bestimmter Unterschiede zwischen den verschiedenen Sprachfassungen von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 unklar sei, welche genaue Bedeutung der Begriff „öffentliches Unternehmen“ habe und ob Agenturen wie das EIGE unter diesen Begriff fielen. Eine Auslegung dieser Bestimmung sei auch erforderlich, weil zweifelhaft sei, auf welche Rechtssubjekte – den Entleiher, das Leiharbeitsunternehmen oder beide – das Kriterium der „Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit“ Anwendung finde.
- 25 Außerdem sei in diesem Zusammenhang zu klären, welche Bedeutung Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104 zukomme, dem zufolge die Mitgliedstaaten vorsehen könnten, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gelte, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen worden seien.

- 26 Das vorliegende Gericht schließt sich der Auffassung des EIGE an, wonach ein Gericht bei der Anwendung des in Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung und der diesbezüglichen Bestimmungen des nationalen Rechts prüfen müsse, ob die Anwendung der Richtlinie hinsichtlich des diskriminierungsfreien Arbeitsentgelts sonstigen Unionsrechtsvorschriften zuwiderlaufe. Nach Ansicht des EIGE stehen die Auslegung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und seine Anwendung auf eine Unionsagentur durch die Untergerichte nicht im Einklang mit der Haushaltsordnung der Union, dem Statut der Beamten der Europäischen Union sowie den Art. 335 und 336 AEUV.
- 27 Unter diesen Umständen hat der Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Oberster Gerichtshof Litauens) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Welchen Inhalt hat der Begriff „öffentliches Unternehmen“ in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104? Können Agenturen der Europäischen Union wie das EIGE als „öffentliche Unternehmen“ im Sinne der Richtlinie 2008/104 angesehen werden?
 2. Welche Einrichtungen (Leiharbeitsunternehmen, entleihende Unternehmen, zumindest eines von beiden oder vielleicht beide) unterliegen gemäß Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 dem Kriterium, eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben? Sind die in den Art. 3 und 4 der Verordnung Nr. 1922/2006 definierten Tätigkeitsbereiche und Aufgaben des EIGE als wirtschaftliche Tätigkeit anzusehen, wie sie in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 definiert (verstanden) wird?
 3. Kann Art. 1 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 2008/104 dahin ausgelegt werden, dass er die Anwendung der Richtlinie auf diejenigen öffentlichen und privaten Leiharbeitsunternehmen oder entleihenden Unternehmen ausschließen kann, die nicht an den Verhältnissen beteiligt sind, auf die Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie Bezug nimmt und die keine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinne von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie ausüben?
 4. Sollten die Bestimmungen von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 über das Recht von Leiharbeitnehmern auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsentgelts, vollständig auf die Agenturen der Europäischen Union Anwendung finden, die den besonderen arbeitsrechtlichen Regeln der Union und den Art. 335 und 336 AEUV unterliegen?
 5. Verstößt das Recht eines Mitgliedstaats (Art. 75 des litauischen Arbeitsgesetzbuchs), mit dem die Bestimmungen von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 für alle Unternehmen (einschließlich Unionsorganen), die sich Zeitarbeitnehmern bedienen, umgesetzt werden, gegen den in den Art. 335 und 336 AEUV verankerten Grundsatz der Verwaltungsautonomie der Unionsorgane sowie gegen die Vorschriften des Statuts der Beamten der Europäischen Union?
 6. Können angesichts der Tatsache, dass alle Stellen (Arbeitsaufgaben), für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von solchen Arbeitnehmern wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Europäischen Union gilt, die entsprechenden Stellen (Arbeitsaufgaben) von Leiharbeitnehmern als „der gleiche Arbeitsplatz“ im Sinne von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 angesehen werden?

Zu den Vorlagefragen

Zu den Fragen 1 bis 3

- 28 Mit seinen Fragen 1 bis 3, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass die von einem Leiharbeitsunternehmen an das EIGE erfolgende Überlassung von Personen, die mit diesem Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, um Arbeitsleistungen für das EIGE zu erbringen, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.
- 29 Zur Beantwortung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2008/104 nach Art. 1 Abs. 1 für Arbeitnehmer gilt, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten.
- 30 Außerdem gilt diese Richtlinie nach Art. 1 Abs. 2 für öffentliche und private Unternehmen, bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.
- 31 Zunächst steht fest, dass im vorliegenden Fall Manpower Lit als ein „Leiharbeitsunternehmen“ und die Beklagten des Ausgangsverfahrens als „Leiharbeiter“ im Sinne der genannten Bestimmungen der Richtlinie 2008/104 anzusehen sind.
- 32 Hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser Richtlinie in dem Fall, dass es sich bei dem Entleiher um eine Unionsagentur wie das EIGE handelt, geht aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie hervor, dass bei diesem Entleiher drei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, d. h., er muss unter den Begriff „öffentliche und private Unternehmen“ fallen, einem „entleihenden Unternehmen“ entsprechen und eine „wirtschaftliche Tätigkeit“ ausüben.
- 33 Zu der zunächst zu prüfenden Frage, ob eine Unionsagentur wie das EIGE als „entleihendes Unternehmen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 anzusehen ist, ist darauf hinzuweisen, dass dieser Begriff in Art. 3 Abs. 1 Buchst. d dieser Richtlinie als eine natürliche oder juristische Person definiert wird, in deren Auftrag und unter deren Aufsicht und Leitung ein Leiharbeiter vorübergehend arbeitet.
- 34 Im vorliegenden Fall ergibt aus der Vorlageentscheidung, dass die Beklagten des Ausgangsverfahrens als Leiharbeiter vorübergehend für das EIGE und unter dessen Aufsicht und Leitung gearbeitet haben. Ferner ist das EIGE, da in Art. 5 der Verordnung Nr. 1922/2006 festgelegt ist, dass es Rechtspersönlichkeit besitzt und in jedem Mitgliedstaat über die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit verfügt, die juristischen Personen nach dessen Rechtsvorschriften zuerkannt ist, als „juristische Person“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2008/104 anzusehen. Daher handelt es sich beim EIGE in einem Kontext wie dem des Ausgangsverfahrens um ein „entleihendes Unternehmen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie.
- 35 Zu den Begriffen „öffentliche und private Unternehmen“ und „wirtschaftliche Tätigkeit“ im Sinne von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 ist festzustellen, dass diese in der Richtlinie nicht definiert werden und dass nicht auf das Recht der Mitgliedstaaten verwiesen wird, um ihre Bedeutung und Tragweite zu bestimmen.

- 36 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Kontext des Wettbewerbsrechts zum einen den Begriff „Unternehmen“ so definiert hat, dass er jede eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübende Einrichtung umfasst, und zwar unabhängig von ihrer Rechtsform und der Art ihrer Finanzierung (Urteile vom 18. Juni 1998, Kommission/Italien, C-35/96, EU:C:1998:303, Rn. 36, und vom 6. Mai 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung). Zum anderen hat er entschieden, dass eine „wirtschaftliche Tätigkeit“ jede Tätigkeit ist, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten (vgl. Urteile vom 25. Oktober 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, Rn. 19, und vom 11. Juni 2020, Kommission und Slowakische Republik/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P und C-271/18 P, EU:C:2020:450, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 37 Letztere Erwägung hat der Gerichtshof im Urteil vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), insoweit auf den Kontext der Richtlinie 2008/104 übertragen, als sich aus Rn. 44 dieses Urteils ergibt, dass eine „wirtschaftliche Tätigkeit“ im Sinne von Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie so zu verstehen ist, dass sie jede Tätigkeit betrifft, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten.
- 38 Unter diesen Umständen ist es zur Prüfung der Frage, ob die Richtlinie anwendbar ist, wenn es sich bei dem entleihenden Unternehmen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie um eine Unionsagentur wie das EIGE handelt, erforderlich, zu ermitteln, ob diese Agentur eine Tätigkeit ausübt, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten.
- 39 Hierzu geht aus der ständigen Rechtsprechung hervor, dass Tätigkeiten in Ausübung hoheitlicher Befugnisse grundsätzlich nicht als wirtschaftliche Tätigkeiten einzustufen sind. Demgegenüber gelten Dienste als wirtschaftliche Tätigkeiten, die, ohne dass es sich um eine Ausübung hoheitlicher Befugnisse handelte, im allgemeinen Interesse und ohne Erwerbszweck im Wettbewerb mit den Diensten von Wirtschaftsteilnehmern erbracht werden, die einen Erwerbszweck verfolgen (Urteil vom 6. September 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung). Der Umstand, dass solche Dienstleistungen gegenüber vergleichbaren Dienstleistungen von Wirtschaftsteilnehmern, die einen Erwerbszweck verfolgen, im Wettbewerb benachteiligt sind, hindert nicht daran, die fraglichen Tätigkeiten als wirtschaftliche Tätigkeiten anzusehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Oktober 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, Rn. 21).
- 40 Im vorliegenden Fall ist darauf hinzuweisen, dass die Ziele des EIGE nach Art. 2 der Verordnung Nr. 1922/2006 darin bestehen, durch technische Unterstützung der Unionsorgane und der Behörden der Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, zur Verstärkung der Förderung und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen sowie die Unionsbürger für Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren.
- 41 Außerdem werden in Art. 3 Abs. 1 dieser Verordnung die Aufgaben des EIGE aufgeführt, um die in Art. 2 der Verordnung genannten Ziele zu verwirklichen.
- 42 Wie im Übrigen auch unstrittig ist, ist zunächst aber festzustellen, dass es sich bei den Tätigkeiten des EIGE nicht um die Ausübung hoheitlicher Befugnisse handelt.

- 43 Was sodann bestimmte Tätigkeiten des EIGE betrifft, die in Art. 3 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1922/2006 aufgeführt sind, ist davon auszugehen, dass es Märkte gibt, auf denen Handelsunternehmen tätig sind, die mit dem EIGE im Wettbewerb stehen. Zu erwähnen sind u. a. die Erhebung, die Analyse und die Verbreitung von objektiven, vergleichbaren und zuverlässigen Informationen zur Geschlechtergleichstellung (Art. 3 Abs. 1 Buchst. a), die Entwicklung, die Analyse, die Bewertung und die Verbreitung von Methoden (Art. 3 Abs. 1 Buchst. c), die Durchführung von Erhebungen zur Gleichstellungssituation in Europa (Art. 3 Abs. 1 Buchst. d), die Organisation von Konferenzen, Kampagnen und Tagungen auf europäischer Ebene (Art. 3 Abs. 1 Buchst. g), der Aufbau von für die Öffentlichkeit zugänglichen Dokumentationsressourcen (Art. 3 Abs. 1 Buchst. j) oder auch die Bereitstellung von Informationen zur durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts für öffentliche und private Einrichtungen (Art. 3 Abs. 1 Buchst. k).
- 44 Dass das EIGE bei der Ausübung seiner Tätigkeiten keinen Erwerbszweck verfolgt, ist nach dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104 irrelevant (vgl. Urteil vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung). Wie der Generalanwalt in Nr. 70 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist es nämlich entscheidend, dass auf den maßgeblichen Märkten Dienstleistungen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen erbracht werden, die einen solchen Erwerbszweck verfolgen.
- 45 Schließlich ist ebenfalls festzustellen, dass die Tätigkeiten des EIGE zwar gemäß Art. 14 Abs. 3 der Verordnung Nr. 1922/2006 vor allem aus Unionsmitteln finanziert werden, seine Einnahmen nach Art. 14 Abs. 3 Buchst. b aber auch „Zahlungen für erbrachte Dienstleistungen“ umfassen, was zeigt, dass der Unionsgesetzgeber beabsichtigt hat, dass das EIGE zumindest teilweise als Marktteilnehmer agieren soll. Diese Auslegung wird dadurch bestätigt, dass nach ständiger Rechtsprechung das Wesensmerkmal des Entgelts darin besteht, dass es die wirtschaftliche Gegenleistung für die betreffende Leistung darstellt, wobei die Gegenleistung in der Regel zwischen dem Erbringer und dem Empfänger der Leistung vereinbart wird (Urteil vom 17. März 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 und C-373/09, EU:C:2011:156, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 46 Nach alledem ist festzustellen, dass das EIGE zumindest teilweise eine Tätigkeit ausübt, die darin besteht, Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten.
- 47 Im Übrigen deutet nichts darauf hin, dass eine Unionsagentur wie das EIGE, wenn sie sich von einem Leiharbeitsunternehmen Leiharbeitnehmer zur Verfügung stellen lässt, als solche vom Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 ausgenommen wäre.
- 48 Da Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie seinem Wortlaut nach auf „öffentliche und private“ Unternehmen Bezug nimmt, ist es nämlich, wie die litauische Regierung zu Recht ausführt, unerheblich, dass eine Unionsagentur wie das EIGE auf der Grundlage des Unionsrechts, im vorliegenden Fall der Verordnung Nr. 1922/2006, errichtet wurde.
- 49 Was schließlich die Frage des vorliegenden Gerichts zu Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104 betrifft, genügt der Hinweis, dass diese Bestimmung im vorliegenden Fall keine Anwendung findet.

50 Nach alledem ist auf die Fragen 1 bis 3 zu antworten, dass Art. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass die von einem Leiharbeitsunternehmen an das EIGE erfolgende Überlassung von Personen, die mit diesem Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, um Arbeitsleistungen für das EIGE zu erbringen, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.

Zu den Fragen 4 bis 6

51 Mit seinen Fragen 4 bis 6, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass die mit einem dem EIGE überlassenen Leiharbeitnehmer besetzte Stelle im Sinne dieser Bestimmung als der „gleiche Arbeitsplatz“ angesehen werden kann, selbst wenn alle Stellen, für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von Personen wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Union gilt, oder ob eine solche Auslegung gegen Art. 335 AEUV, in dem der Grundsatz der Verwaltungsautonomie der Unionsorgane verankert ist, Art. 336 AEUV oder dieses Statut verstößt.

52 Gemäß Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2008/104 entsprechen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

53 Der Begriff „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2008/104 ist in deren Art. 3 Abs. 1 Buchst. f definiert und bezieht sich auf die Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nacharbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage und Arbeitsentgelt.

54 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das Ausgangsverfahren einen Rechtsstreit zwischen Manpower Lit und fünf ihrer ehemaligen Angestellten betrifft und das EIGE lediglich als Streithelfer an diesem Rechtsstreit beteiligt ist. Außerdem geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Beklagten des Ausgangsverfahrens nach den Tatsachenfeststellungen des Vilniaus miesto apylinkės teismas (Bezirksgericht Vilnius) zumindest teilweise die Aufgaben von Vertragsbediensteten erfüllten, die beim EIGE arbeiten, so dass dieses Gericht zum einen feststellte, dass sie mit diesen Vertragsbediensteten vergleichbar seien, und zum anderen, dass auf sie gemäß Art. 75 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs, mit dem Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ins litauische Recht umgesetzt wurde, die für diese Vertragsbediensteten geltenden Vergütungsbedingungen anzuwenden seien.

55 Die Kommission macht jedoch geltend, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens der in der letztgenannten Bestimmung vorgesehene Grundsatz der Gleichbehandlung erfordere, dass die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern mit den Bedingungen für unmittelbar vom EIGE nach nationalem Recht eingestellte Arbeitnehmer zu vergleichen seien. Diese Bedingungen dürften hingegen nicht mit denjenigen verglichen werden, die für das auf der Grundlage des Statuts der Beamten der Union eingestellte Personal wie Vertragsbedienstete gälten, da eine solche Auslegung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 gegen die Art. 335 und 336 AEUV verstoße und den Beklagten des Ausgangsverfahrens tatsächlich den Status von Beamten der Union zuerkennen würde.

56 Dem kann nicht gefolgt werden.

- 57 Zunächst bestimmt Art. 335 AEUV, dass die Union in jedem Mitgliedstaat die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit besitzt, die juristischen Personen nach dessen Rechtsvorschriften zuerkannt ist. Diese Rechts- und Geschäftsfähigkeit wird jedoch nicht dadurch begrenzt, dass Leiharbeitnehmern die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewährt werden, die das auf der Grundlage des Statuts der Beamten der Union eingestellte Personal genießt.
- 58 Sodann erlässt der Unionsgesetzgeber nach Art. 336 AEUV das Statut der Beamten der Union und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten. Weder dieses Statut noch die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten legen die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern fest, die den Unionsagenturen von Leiharbeitsunternehmen überlassen werden. Folglich ist in Ermangelung einer Sonderregelung, wenn sich diese Agenturen auf der Grundlage von mit Leiharbeitsunternehmen geschlossenen Verträgen Leiharbeitnehmern bedienen, der in Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 festgelegte Grundsatz der Gleichbehandlung auf diese Arbeitnehmer während ihrer Überlassung an eine solche Agentur in vollem Umfang anwendbar.
- 59 Schließlich führt die Anwendung der nationalen Rechtsvorschriften, mit denen Art. 5 Abs. 1 umgesetzt wurde, zwar dazu, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern mit denen des auf der Grundlage des Statuts der Beamten der Union eingestellten Personals verglichen werden, doch hat dies keineswegs zur Folge, dass diesen Leiharbeitnehmern der Status von Beamten zuerkannt würde.
- 60 Wie in den Rn. 52 und 53 des vorliegenden Urteils ausgeführt, verlangt Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 nämlich lediglich die Gleichheit der „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ von Leiharbeitnehmern, wobei dieser Begriff in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f dieser Richtlinie so definiert ist, dass er sich im Wesentlichen auf die Bedingungen bezieht, die durch im entleihenden Unternehmen geltende verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts festgelegt sind. Es handelt sich daher nicht um eine Gleichsetzung von Leiharbeitnehmern mit dem Status des ständigen Personals während des Zeitraums der Anstellung oder darüber hinaus.
- 61 Dies wird durch die Umstände der vorliegenden Rechtssache bestätigt, da die Beklagten des Ausgangsverfahrens, wie der Generalanwalt in Nr. 75 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, keineswegs die Umwandlung ihrer Leiharbeitsverträge beantragen, sondern von Manpower Lit lediglich die Zahlung rückständiger Vergütung begehren, die ihnen geschuldet werde. Die Frage, ob die Autonomie des EIGE oder das Beamtenstatut beeinträchtigt werden, stellt sich daher nicht.
- 62 Unter diesen Umständen ist auf die Fragen 4 bis 6 zu antworten, dass Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass die mit einem dem EIGE überlassenen Leiharbeitnehmer besetzte Stelle im Sinne dieser Bestimmung als der „gleiche Arbeitsplatz“ angesehen werden kann, selbst wenn alle Stellen, für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von Personen wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Union gilt.

Kosten

- 63 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass die von einem Leiharbeitsunternehmen an das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erfolgende Überlassung von Personen, die mit diesem Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, um Arbeitsleistungen für das EIGE zu erbringen, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.**
- 2. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass die mit einem dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) überlassenen Leiharbeitnehmer besetzte Stelle im Sinne dieser Bestimmung als der „gleiche Arbeitsplatz“ angesehen werden kann, selbst wenn alle Stellen, für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von Personen wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Europäischen Union gilt.**

Unterschriften