

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 24.10.2024 – C-441/23

Siebte Kammer
ECLI:EU:C:2024:916

Leitsatz

1. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass diese Richtlinie für jede natürliche oder juristische Person gilt, die mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag oder ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, um ihn einem entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit er dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeitet, und die den Arbeitnehmer diesem Unternehmen überlässt, auch wenn sie nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil sie über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt. 2. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass „Leiharbeit“ im Sinne dieser Bestimmung bei einem Sachverhalt vorliegt, bei dem ein Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen von einem Unternehmen überlassen wird, dessen Tätigkeit darin besteht, mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie einem entleihenden Unternehmen für eine bestimmte Dauer zu überlassen, wenn der Arbeitnehmer der Aufsicht und Leitung des letztgenannten Unternehmens unterstellt ist und dieses ihm zum einen die zu erbringenden Leistungen sowie die Art und Weise ihrer Erbringung vorgibt und von ihm die Beachtung seiner Weisungen und internen Regeln verlangt und zum anderen eine Kontrolle sowie eine Aufsicht über die Art und Weise, wie er seine Aufgaben erfüllt, ausübt. 3. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass ein im Sinne dieser Richtlinie einem entleihenden Unternehmen überlassener Leiharbeitnehmer während der Dauer seiner Überlassung an dieses Unternehmen einen Lohn erhalten muss, der mindestens demjenigen entspricht, den er erhalten hätte, wenn er unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wäre. 4. Die vierte und die fünfte Frage, die vom Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid, Spanien) vorgelegt worden sind, sind unzulässig.

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer) 24. Oktober 2024 („Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2008/104/EG – Leiharbeit – Art. 3 Abs. 1 – Leiharbeitsunternehmen – Entleihendes Unternehmen – Begriffe – Überlassung einer Arbeitnehmerin – Dienstleistungsvertrag – Art. 5 Abs. 1 – Grundsatz der Gleichbehandlung – Richtlinie 2006/54/EG – Art. 15 – Mutterschaftsurlaub – Nichtigkeit oder ungerechtfertigte Kündigung – Gesamtschuldnerische Verurteilung von Leiharbeitsunternehmen und entleihendem Unternehmen“ In der Rechtssache C-441/23 betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid, Spanien) mit Entscheidung vom 7. Juni 2023, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Juli 2023, in dem Verfahren LM gegen Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers SL, Leadmarket SL, Beteiligte: Fiscalía de la Comunidad de Madrid, erlässt DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer) unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer F. Biltgen (Berichterstatter) in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Siebten Kammer, der Präsidentin der Fünften Kammer M. L. Arastey Sahún und des Richters J. Passer, Generalanwalt: A. Rantos, Kanzler: A. Calot Escobar, aufgrund des schriftlichen Verfahrens, unter Berücksichtigung der Erklärungen – von LM, vertreten durch D. J. Álvarez de Blas, Abogado, – der Microsoft Ibérica SRL, vertreten durch C. A. Hurtado Domínguez, Abogado, – der spanischen Regierung, vertreten durch M. Morales Puerta als Bevollmächtigte, – der Europäischen Kommission, vertreten durch I. Galindo Martín, D. Recchia und E. Schmidt als Bevollmächtigte, aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden, folgendes Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 3 Abs. 1 und 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) sowie von Art. 2 Abs. 2 und Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. 2006, L 204, S. 23).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen LM auf der einen Seite und der Omnitel Comunicaciones SL, der Microsoft Ibérica SRL (im Folgenden: Microsoft), dem Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), der Indi Marketers SL und der Leadmarket SL auf der anderen Seite, in dem LM die Nichtigerklärung der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung und Ersatz des aus der Kündigung resultierenden Schadens begehrt. Rechtlicher Rahmen Unionsrecht Richtlinie 2008/104

3 In den Erwägungsgründen 12 und 23 der Richtlinie 2008/104 wird ausgeführt: „(12) Die vorliegende Richtlinie legt einen diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmen zum Schutz der Leiharbeitnehmer fest und wahrt gleichzeitig die Vielfalt der Arbeitsmärkte und der Arbeitsbeziehungen. ... (23) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung eines auf Gemeinschaftsebene harmonisierten Rahmens zum Schutz der Leiharbeitnehmer, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, und zwar durch Einführung von Mindestvorschriften, die in der gesamten Europäischen Gemeinschaft Geltung besitzen, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus“.

4 Art. 1 („Anwendungsbereich“) Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie sieht vor: „(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.“

5 Art. 2 („Ziel“) der Richtlinie lautet: „Ziel dieser Richtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.“

6 Art. 3 („Begriffsbestimmungen“) Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 bestimmt: „Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck a) ‚Arbeitnehmer‘ eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat nach dem nationalen Arbeitsrecht als Arbeitnehmer geschützt ist; b) ‚Leiharbeitsunternehmen‘ eine natürliche oder juristische Person, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse eingeht, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeiten; c) ‚Leiharbeitnehmer‘ einen Arbeitnehmer, der mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten; d) ‚entleihendes Unternehmen‘ eine natürliche oder juristische Person, in deren Auftrag und unter deren Aufsicht und Leitung ein Leiharbeitnehmer vorübergehend arbeitet; e) ‚Überlassung‘ den Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten; 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.“

7 Art. 5 („Grundsatz der Gleichbehandlung“) Abs. 1 dieser Richtlinie sieht vor: „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. Bei der Anwendung von Unterabsatz 1 müssen die im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln in Bezug auf a) den Schutz schwangerer und stillender Frauen und den Kinder- und Jugendschutz sowie b) die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sämtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung so eingehalten werden, wie sie durch Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.“

8 Art. 9 („Mindestvorschriften“) Abs. 2 der Richtlinie lautet: „Die Durchführung dieser Richtlinie ist unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.“ Richtlinie 2006/54

9 In Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) der Richtlinie 2006/54 heißt es: „(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck a) ‚unmittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; ... (2) Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung ... c) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG [des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. 1992, L 348, S. 1)].“

10 Art. 14 („Diskriminierungsverbot“) Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 sieht vor: „Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben: ... c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel [157 AEUV]; ...“

11 Art. 15 („Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub“) der Richtlinie bestimmt: „Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.“ Spanisches Recht Gesetz über das Arbeitnehmerstatut

12 In Art. 43 („Überlassung von Arbeitskräften“) des Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches gesetzvertretendes Dekret 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015) (im Folgenden: Gesetz über das Arbeitnehmerstatut) heißt

es: „(1) Die Einstellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der vorübergehenden Überlassung an ein anderes Unternehmen darf nur von ordnungsgemäß zugelassenen Leiharbeitsunternehmen unter den gesetzlich vorgesehenen Bedingungen vorgenommen werden. ...“

13 Art. 55 Abs. 6 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut lautet: „Mit der Nichtigerklärung der Kündigung geht die sofortige Wiedereingliederung des Arbeitnehmers unter Zahlung der nicht erhaltenen Löhne einher.“ Gesetz 14/1994

14 Mit der Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Gesetz 14/1994 über Leiharbeitsunternehmen) vom 1. Juni 1994 (BOE Nr. 131 vom 2. Juni 1994, S. 17408) in der durch die Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Gesetz 35/2010 über Sofortmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts) vom 17. September 2010 (BOE Nr. 227 vom 18. September 2010, S. 79278) geänderten Fassung (im Folgenden: Gesetz 14/1994) wird die Richtlinie 2008/104 in spanisches Recht umgesetzt.

15 Art. 1 dieses Gesetzes bestimmt: „Als Leiharbeitsunternehmen wird ein Unternehmen bezeichnet, dessen Tätigkeit darin besteht, bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer vorübergehend einem anderen, entleihenden Unternehmen zu überlassen. Die Einstellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der vorübergehenden Überlassung an ein anderes Unternehmen darf nur von ordnungsgemäß zugelassenen Leiharbeitsunternehmen unter den in diesem Gesetz vorgesehenen Bedingungen vorgenommen werden.“

16 Art. 2 („Behördliche Genehmigung“) Abs. 1 Buchst. a des Gesetzes 14/1994 sieht vor: „Eine natürliche oder juristische Person, die beabsichtigt, eine Tätigkeit im Sinne des vorstehenden Artikels auszuüben, bedarf einer vorherigen behördlichen Genehmigung, für die sie bei der zuständigen Verwaltungsbehörde den Nachweis erbringen muss, dass folgende Bedingungen erfüllt sind: a) Sie verfügt über eine Organisationsstruktur, die es ihr gestattet, ihren mit dem Gesellschaftszweck einhergehenden Arbeitgeberpflichten nachzukommen. ...“

17 In Art. 12 („Pflichten des Unternehmens“) Abs. 1 dieses Gesetzes heißt es: „Dem Leiharbeitsunternehmen obliegt es, den Lohn- und Sozialversicherungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern nachzukommen, die zur Überlassung an das entleihende Unternehmen eingestellt wurden. ...“

18 Art. 15 („Leitung und Aufsicht der beruflichen Tätigkeit“) Abs. 1 des Gesetzes 14/1994 lautet: „Üben Arbeitnehmer im Einklang mit den Bestimmungen dieses Gesetzes Aufgaben im Bereich des entleihenden Unternehmens aus, nimmt dieses die Befugnisse zur Leitung und Aufsicht der Arbeitstätigkeit während der Dauer der Leistungserbringung in seinem Bereich wahr.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

19 Nachdem LM von September 2010 bis Juni 2011 ein Berufspraktikum bei Microsoft absolviert hatte, schloss sie im Zeitraum vom 24. August 2011 bis zum 1. August 2017 aufeinanderfolgende Arbeitsverträge mit drei weiteren Unternehmen, nämlich Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers und Leadmarket. Diese drei Unternehmen hatten ihrerseits nacheinander Dienstleistungsverträge mit Microsoft geschlossen, in deren Rahmen LM mit der Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistungen betraut war. Auf der Grundlage des am 1. August 2017 zwischen Leadmarket und LM geschlossenen Arbeitsvertrags war LM als Unternehmensberaterin für die Abteilung Original Equipment Manufacturer (OEM) von Microsoft tätig und erbrachte Marketingleistungen für das Unternehmen, für die Microsoft keine eigenen Mitarbeiter hatte.

20 Während der Schwangerschaft von LM teilte Microsoft Leadmarket unter Berufung auf budgetäre Gründe mit, dass der Dienstleistungsvertrag zwischen den beiden Unternehmen am 30. September 2020 ende und nicht verlängert werde.

21 Ab dem 22. September 2020 war LM vorübergehend arbeitsunfähig und nahm dann, nachdem sie am 8. Dezember 2020 entbunden hatte, Mutterschaftsurlaub sowie im unmittelbaren Anschluss daran Elternurlaub und Jahresurlaub in Anspruch. Mit der Wiederaufnahme ihrer Arbeit am 29. April 2021 erhielt sie ein Schreiben von Leadmarket, in dem ihr die Kündigung ihres Arbeitsvertrags mit Wirkung zum 27. April 2021 mitgeteilt wurde. Für diese Kündigung berief sich der Arbeitgeber auf objektive Gründe, die auf eine Verringerung der Nachfrage infolge der Aufgabe einiger vorgesehener Projekte gestützt wurden.

22 LM erhob beim Juzgado de lo Social no 39 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 39 Madrid, Spanien) Klage, mit der sie begehrte, die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung für nichtig zu erklären oder festzustellen, dass sie ungerechtfertigt sei, sowie Leadmarket und Microsoft gesamtschuldnerisch im Hinblick auf die sich daraus ergebenden Folgen zu verurteilen.

23 Mit Urteil vom 30. November 2021 wies der Juzgado de lo Social no 39 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 39 Madrid) die Klage gegen Microsoft ab, da keine Überlassung von LM seitens Leadmarket an Microsoft vorgelegen habe. Diese Abweisung gründete auf der Feststellung, Leadmarket und nicht Microsoft habe die Arbeitsdauer und die Arbeitszeiten von LM gestaltet, dieser ihren Lohn ausgezahlt, sich um ihre Fortbildung gekümmert, ihren Urlaub genehmigt und ihren Mutterschaftsurlaub gehandhabt. Sodann wurde die LM gegenüber ausgesprochene Kündigung durch Leadmarket für rechtswidrig befunden und für nichtig erklärt. Dem Antrag auf Verurteilung zur Zahlung von Schadensersatz wegen einer Diskriminierung aus Mutterschaftsgründen wurde dagegen nicht stattgegeben, weil der tatsächliche Kündigungsgrund allein budgetär bedingt sei, auch wenn die Kündigung während eines Jahresurlaubs im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub und einen Elternurlaub zur Betreuung eines Minderjährigen erfolgt sei. Leadmarket wurde jedoch verurteilt, LM die ausstehenden Löhne zu zahlen und ihr den nicht genommenen Urlaub abzugelten.

24 LM legte gegen jenes Urteil Berufung beim Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid, Spanien) ein und machte geltend, ihre Beschäftigungssituation bei Leadmarket sei als mit Microsoft vereinbarte „Überlassung“ anzusehen, so dass Microsoft gesamtschuldnerisch zur Tragung der Folgen der Kündigung zu verurteilen sei, was auch die Verurteilung zu ihrer Wiedereingliederung in ihren Arbeitsplatz umfasse.

25 Das vorlegende Gericht sieht sich zunächst vor die Frage gestellt, ob die Richtlinie 2008/104 auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anwendbar ist. Fraglich sei nämlich, ob diese Richtlinie auf ein Unternehmen Anwendung finde, das, ohne nach innerstaatlichem Recht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt zu sein, einem anderen Unternehmen einen Arbeitnehmer überlasse. Nach spanischem Recht müsse ein Leiharbeitsunternehmen für die Ausübung seiner Tätigkeit im Besitz einer vorherigen behördlichen Genehmigung sein, was in der Richtlinie jedoch nicht vorgesehen zu sein scheine.

26 Für den Fall, dass von der Anwendbarkeit der Richtlinie 2008/104 auf diesen Rechtsstreit auszugehen sein sollte, stellt sich das vorlegende Gericht sodann die Frage, ob LM im vorliegenden Fall Microsoft überlassen wurde. Bei der Definition der Begriffe „Leiharbeitsunternehmen“, „Leiharbeitnehmer“, „entleihendes Unternehmen“ und „Überlassung“ in Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 werde darauf abgestellt, dass der vom Leiharbeitsunternehmen eingestellte Arbeitnehmer seine Leistungen „unter [der] Aufsicht und Leitung“ des entleihenden Unternehmens erbringe. Im vorliegenden Fall spreche alles, was die von LM geleistete Arbeit kennzeichne, dafür, dass die Aufsicht und die Leitung ihrer Tätigkeit bei Microsoft gelegen hätten: Von Microsoft habe sie den Computer bekommen, mit dem sie von zuhause aus Kunden bestimmter Microsoft-Produkte im Fernweg unterstützt habe, mit den Verantwortlichen von Microsoft habe sie in regelmäßigem Kontakt gestanden, und an den Sitz von Microsoft habe sie sich einmal wöchentlich begeben und hierfür über eine Zugangskarte verfügt. Allerdings habe der Geschäftsführer von Leadmarket einen regelmäßigen Monatsbericht über ihre Tätigkeit erhalten, ihre Urlaube genehmigt und ihre Arbeitszeiten festgelegt, so dass sich die Frage stelle, ob davon auszugehen

sei, dass die Aufsicht und die Leitung ihrer beruflichen Tätigkeit bei Leadmarket verblieben seien.

27 Schließlich sieht sich das vorlegende Gericht vor die Frage gestellt, ob und welche Möglichkeit der Weiterbeschäftigung für LM nach der Nichtigerklärung der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung auf dem Arbeitsplatz besteht, den sie vor der Kündigung innegehabt habe. Die Stelle und die Aufgaben, die sie vor ihrem Mutterschaftsurlaub gehabt habe, gebe es bei Leadmarket nicht mehr, und ihre Wiedereingliederung auf dieser Stelle könne nur vollzogen werden, wenn sie bei Microsoft erfolgte. Das vorlegende Gericht stellt klar, dass die Verpflichtung zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt worden sei, nachdem sie nach Ablauf der in Art. 45 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut genannten Zeiten des Ruhens des Vertrags wegen Geburt, Adoption oder Pflege im Hinblick auf eine Adoption bzw. Aufnahme eines Pflegekinds auf ihre Stelle zurückgekehrt seien, sowohl für das entleihende als auch für das überlassende Unternehmen gelte. Im vorliegenden Fall stelle sich die Frage, ob aufgrund dessen, dass die unmittelbare Einstellung von LM nicht durch Microsoft, sondern durch Leadmarket erfolgt sei, ihr Recht auf Rückkehr an ihren Arbeitsplatz bei Microsoft untergehe, weil die Verantwortung für ihre Wiedereingliederung allein bei Leadmarket liege, oder ob im Gegenteil die Anwendung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 bedeute, dass die Wiedereingliederungspflicht und das Aufkommen für die Folgen, die sich aus der Nichtigkeit der Kündigung ergäben, auch gegenüber dem entleihenden Unternehmen, d. h. Microsoft, einforderbar seien.

28 Unter diesen Umständen hat das Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen: 1. Ist die Richtlinie 2008/104 auf ein Unternehmen anwendbar, das einem anderem Unternehmen eine Arbeitnehmerin überlässt, auch wenn ersteres Unternehmen nach dem nationalen Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, da es über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt? 2. Sind, falls die Richtlinie 2008/104 auf Unternehmen anwendbar ist, die Arbeitnehmer überlassen, ohne nach nationalem Recht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt zu sein, in einer Situation wie der zuvor beschriebenen die Arbeitnehmerin als Leiharbeiterin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2008/104, Leadmarket als Leiharbeitsunternehmen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. b dieser Richtlinie und Microsoft als entleihendes Unternehmen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie anzusehen, oder kann konkret davon ausgegangen werden, dass Leadmarket weiterhin die Leitung und Aufsicht in Bezug auf die Arbeitstätigkeit innehatte (so dass folglich keine Überlassung der Arbeitnehmerin vorlag), weil der Geschäftsführer dieses Unternehmens von der Arbeitnehmerin einen monatlichen Tätigkeitsbericht erhielt und außerdem Jahres- und sonstigen Urlaub sowie die Arbeitszeiten der Arbeitnehmerin abzeichnete, auch wenn die tägliche Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin in der Betreuung von Microsoft-Kunden bestand, wobei sie unter häufigem Kontakt mit den Verantwortlichen bei Microsoft Supportfälle löste, von zuhause mit einem ihr von Microsoft zur Verfügung gestellten Computer arbeitete und einmal in der Woche in die Betriebsräumlichkeiten von Microsoft kam? 3. Muss, falls die Richtlinie 2008/104 anwendbar ist und eine Überlassung der Arbeitnehmerin vorliegt, infolge der Anwendung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 der Lohn der Arbeitnehmerin mindestens demjenigen entsprechen, den sie erhalten hätte, wenn sie von Microsoft unmittelbar eingestellt worden wäre? 4. Gilt unter den Umständen des vorliegenden Falls der Anspruch der Arbeitnehmerin, nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, gemäß Art. 15 der Richtlinie 2006/54? Muss trotz der Beendigung des Vertrags zwischen Microsoft und Leadmarket die Rückkehr in Ermangelung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei Leadmarket zu Microsoft erfolgen? 5. Müssen, falls die Richtlinie 2008/104 anwendbar ist, weil eine Überlassung vorliegt, infolge der Anwendung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 die spanischen Rechtsvorschriften, die die Nichtigkeit der Kündigung im Falle von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen vorsehen, dazu führen, dass das Leiharbeitsunternehmen und das entleihende Unternehmen in Bezug auf die gesetzlich vorgesehenen Folgen der nichtigen Kündigung für gesamtschuldnerisch haftbar erklärt werden, und zwar konkret in Bezug auf die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin an ihrem Arbeitsplatz, die Zahlung der von der

Kündigung bis zur Weiterbeschäftigung ausstehenden Löhne und die Pflicht zur Zahlung von Entschädigungen für die Rechtswidrigkeit der Kündigung? Zu den Vorlagefragen Zur ersten Frage

29 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass diese Richtlinie für ein Unternehmen, das einem anderen Unternehmen eine Arbeitnehmerin überlässt, gilt, auch wenn es nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil es über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt.

30 Nach ständiger Rechtsprechung sind bei der Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (Urteil vom 12. Mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 Nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104 ist ein Leiharbeitsunternehmen eine natürliche oder juristische Person, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse eingeht, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeiten.

32 Zunächst ergibt sich aus dem Wortlaut dieser Bestimmung, dass sie keine näheren Angaben zur Eigenschaft des Leiharbeitsunternehmens enthält. Sie ist nämlich auf den Hinweis beschränkt, dass das Leiharbeitsunternehmen eine natürliche oder juristische Person sein muss.

33 Allerdings stellt diese Bestimmung klar, dass unter diesen Begriff nur Unternehmen fallen, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließen oder Beschäftigungsverhältnisse eingehen und dabei die Absicht haben, diese Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen zu überlassen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Juni 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505, Rn. 44). Nach dem Wortlaut der Bestimmung bezieht sich das Erfordernis der Konformität mit dem einzelstaatlichen Recht auf das Verfahren zum Abschluss der Arbeitsverträge oder auf die Art und Weise der Eingehung der Beschäftigungsverhältnisse.

34 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2008/104 die Eigenschaft als „Leiharbeitsunternehmen“ nicht von einer Anzahl oder einem Prozentsatz von Arbeitnehmern abhängig macht, die ein Unternehmen einem anderen Unternehmen überlassen muss, um als Leiharbeitsunternehmen im Sinne ihres Art. 3 Abs. 1 Buchst. b zu gelten.

35 Nichts in der Definition des „Leiharbeitsunternehmens“, wie sie sich in Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104 findet, gibt vor, dass ein Unternehmen, damit es als Leiharbeitsunternehmen im Sinne dieser Richtlinie angesehen werden kann, über eine vorherige behördliche Genehmigung zur Ausübung dieser Tätigkeit in dem Mitgliedstaat verfügen muss, in dem es tätig ist.

36 Bestätigung findet diese Auslegung von Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104 in seinem Regelungszusammenhang.

37 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2008/104 zur Ergänzung des rechtlichen Rahmens erlassen wurde, der durch die Richtlinien 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) und 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) auf der Grundlage von Art. 137 Abs. 1 und 2 EG geschaffen wurde, der die Organe dazu ermächtigte, durch Richtlinien Mindestvorschriften zu erlassen, die u. a. in Bezug auf die Arbeitsbedingungen schrittweise anzuwenden sind (Urteil vom 14. Oktober 2020, KG [Aufeinanderfolgende Überlassungen im Rahmen von Leiharbeit], C-681/18, EU:C:2020:823, Rn. 39).

38 Zu diesem Zweck sieht die Richtlinie 2008/104, wie sich aus ihrem Art. 9 Abs. 2 ergibt, nur die Einführung von Mindestvorschriften vor (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Oktober 2020, KG

[Aufeinanderfolgende Überlassungen im Rahmen von Leiharbeit], C-681/18, EU:C:2020:823, Rn. 41).

39 Demzufolge lässt Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104, der sich bei der Bezugnahme auf Leiharbeitsunternehmen auf den Hinweis beschränkt, dass diese Richtlinie für „öffentliche und private Unternehmen [gilt], bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht“, den Mitgliedstaaten einen weiten Beurteilungsspielraum.

40 Gestützt wird diese Feststellung auch durch die mit der Richtlinie 2008/104 verfolgten Ziele, wie sie in deren Erwägungsgründen 12 und 23 sowie Art. 2 genannt werden, die auf die Festlegung eines diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmens zum Schutz der Leiharbeitnehmer abstellen, indem durch Einführung von Mindestvorschriften die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung dieser Arbeitnehmer gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden sowie gleichzeitig den Mitgliedstaaten das Vorsehen von Sanktionen ermöglicht wird.

41 Sollte der Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 dahin ausgelegt werden, dass er nur die Unternehmen erfasst, die gemäß dem für sie geltenden innerstaatlichen Recht über eine vorherige behördliche Genehmigung zur Ausübung der Tätigkeit eines Leiharbeitsunternehmens verfügen, würde dies zum einen unter Gefährdung der dem Schutz der Leiharbeitnehmer gewidmeten Ziele dieser Richtlinie bedeuten, dass der Schutz der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten je danach unterschiedlich wäre, ob das jeweilige nationale Recht, dem sie unterliegen, eine solche Genehmigung verlangt oder nicht, und innerhalb ein und desselben Mitgliedstaats je danach variieren würde, ob das fragliche Unternehmen über eine solche Genehmigung verfügt oder nicht. Zum anderen würde damit die praktische Wirksamkeit der Richtlinie durch eine übermäßige und ungerechtfertigte Einschränkung ihres Anwendungsbereichs beeinträchtigt.

42 Bei einer solchen Einschränkung könnten nämlich Unternehmen, die, ohne über eine solche Genehmigung zu verfügen, anderen Unternehmen Arbeitnehmer überlassen, die einen Arbeitsvertrag mit ihnen geschlossen haben, der Anwendung der Richtlinie 2008/104 entgehen und die Arbeitnehmer daher nicht in den Genuss des mit dieser Richtlinie gewollten Schutzes kommen, obwohl sich das Beschäftigungsverhältnis zwischen ihnen und dem sie überlassenden Unternehmen im Kern nicht von demjenigen unterscheiden würde, das zwischen ihnen und einem Unternehmen bestünde, das im Besitz der nach nationalem Recht erforderlichen vorherigen behördlichen Genehmigung wäre.

43 Demnach ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass diese Richtlinie für jede natürliche oder juristische Person gilt, die mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag oder ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, um ihn einem entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit er dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeitet, und die den Arbeitnehmer diesem Unternehmen überlässt, auch wenn sie nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil sie über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt. Zur zweiten Frage

44 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass es unter den Begriff „Leiharbeit“ im Sinne dieser Bestimmung zu subsumieren ist, wenn (1) ein Unternehmen, das nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, aber (2) eine seiner Arbeitnehmerinnen, von der es den monatlichen Tätigkeitsbericht erhält und deren Arbeitszeit und Urlaub es weiterhin verwaltet, (3) einem anderen Unternehmen überlässt, damit sie täglich unter dessen Aufsicht und Leitung arbeitet. Zur Zulässigkeit

45 Microsoft macht geltend, diese Frage sei für unzulässig zu erklären, da sie darauf abziele, dass der Gerichtshof eine Würdigung des vom vorlegenden Gericht geschilderten Sachverhalts betreffend die etwaige Überlassung von LM vornehme.

46 Hierzu ist daran zu erinnern dass es in einem Vorabentscheidungsverfahren Aufgabe des Gerichtshofs ist, dem nationalen Gericht die Tragweite der unionsrechtlichen Bestimmungen zu erläutern, um ihm eine ordnungsgemäße Anwendung dieser Bestimmungen auf den ihm vorliegenden Sachverhalt zu ermöglichen, nicht aber, diese Anwendung selbst vorzunehmen, zumal der Gerichtshof nicht unbedingt über die hierfür erforderlichen Angaben verfügt (Urteil vom 18. Juni 2015, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, Rn. 31).

47 Gewiss ist der Gerichtshof nicht befugt, den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens zu würdigen oder die von ihm ausgelegten Vorschriften des Unionsrechts auf nationale Maßnahmen oder Gegebenheiten anzuwenden, da dafür ausschließlich das nationale Gericht zuständig ist (Urteil vom 9. März 2021, *Radiotelevizija Slovenija* [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 23).

48 Das vorlegende Gericht möchte jedoch mit seiner zweiten Frage wissen, welchen Anwendungsbereich die Begriffe „Leiharbeitsunternehmen“, „Leiharbeitnehmer“ und „entleihendes Unternehmen“, „unter [dessen] Aufsicht und Leitung“ der Leiharbeitnehmer seine Aufgaben ausübt, im Sinne von Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 haben.

49 Da es somit bei dieser Frage um die Auslegung der Richtlinie 2008/104 geht, ist sie zulässig. Antwort des Gerichtshofs

50 Von vornherein ist darauf hinzuweisen, dass es Sache des nationalen Gerichts ist, zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer seine Aufgaben unter der Leitung und Aufsicht eines entleihenden Unternehmens oder des Arbeitgebers wahrnimmt, der ihn eingestellt und mit dem entleihenden Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen geschlossen hat. Der Gerichtshof kann jedoch in seiner Vorabentscheidung gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um dem vorlegenden Gericht eine Richtschnur für seine Auslegung zu geben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. November 2017, *Cussens u. a.*, C-251/16, EU:C:2017:881, Rn. 59).

51 Was als Erstes den Begriff „Leiharbeitsunternehmen“ betrifft, ergibt sich aus Art. 1 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2008/104, der ihren Anwendungsbereich betrifft, und aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis e dieser Richtlinie, dass ein Leiharbeitsunternehmen ein Unternehmen ist, das mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse eingeht, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort „unter deren Aufsicht und Leitung“ vorübergehend arbeiten.

52 Wie sich aus Rn. 34 des vorliegenden Urteils ergibt, macht die Richtlinie 2008/104 die Eigenschaft als „Leiharbeitsunternehmen“ nicht von einer Anzahl oder einem Prozentsatz von Arbeitnehmern abhängig, die ein Unternehmen einem anderen Unternehmen überlassen muss. Für die Einstufung als Leiharbeitsunternehmen genügt es jedoch nicht, dass ein Unternehmen den einen oder anderen seiner Arbeitnehmer oder punktuell einen Teil seiner Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen überlässt. Solche Situationen kämen nämlich Dienstleistungen eines Unternehmens gegenüber einem anderen Unternehmen und nicht Leiharbeitsleistungen gleich.

53 Sollte das vorlegende Gericht daher zu dem Schluss gelangen, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ein Unternehmen ist, dessen Tätigkeit, ob Haupttätigkeit oder nicht, darin besteht, mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie entleihenden Unternehmen vorübergehend zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung arbeiten, muss es feststellen, dass die Richtlinie 2008/104 auf den Ausgangsrechtsstreit Anwendung findet, was es ihm dann ermöglicht, darüber zu befinden, ob die Arbeitnehmerin, um die es im Ausgangsverfahren geht, als Leiharbeitnehmer angesehen werden kann, der seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung eines entleihenden Unternehmens im Sinne der Richtlinie 2008/104 ausübt.

54 Was als Zweites den in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2008/104 definierten Begriff „Leiharbeitnehmer“ betrifft, ist daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung der Begriff

„Arbeitnehmer“ nicht je nach nationalem Recht unterschiedlich ausgelegt werden kann, sondern eine eigene unionsrechtliche Bedeutung hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. September 2007, Kiiski, C?116/06, EU:C:2007:536, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird anhand objektiver Kriterien definiert, die das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. u. a. Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley, C?603/17, EU:C:2019:310, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Die Überlassung von Leiharbeitnehmern ist jedoch ein komplexes und spezifisches arbeitsrechtliches Konstrukt, das ein doppeltes Arbeitsverhältnis zwischen einerseits dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer und andererseits dem Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen sowie ein Überlassungsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem entleihenden Unternehmen einschließt (Urteil vom 11. April 2013, Della Rocca, C?290/12, EU:C:2013:235, Rn. 40).

57 Die Besonderheit dieses Arbeitsverhältnisses liegt darin, dass das Leiharbeitsunternehmen im Rahmen der Überlassung des Leiharbeitnehmers weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitnehmer steht, aber die Aufsicht und Leitung, die grundsätzlich jedem Arbeitgeber zukommen, auf das entleihende Unternehmen überträgt und damit ein neues Unterordnungsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen schafft, da der Leiharbeitnehmer eine dem entleihenden Unternehmen vom Leiharbeitsunternehmen vertraglich geschuldete Leistung erbringt und dafür der Leitung und Aufsicht des entleihenden Unternehmens unterstellt wird.

58 Entsprechend sind das Bestehen eines solchen Unterordnungsverhältnisses sowie der Grad der Unterordnung des Leiharbeitnehmers im Verhältnis zum entleihenden Unternehmen bei der Ausübung seiner Aufgaben in jedem Einzelfall anhand aller Gesichtspunkte und aller Umstände, die die Beziehungen zwischen den Beteiligten kennzeichnen, zu prüfen, was zu tun Sache des vorlegenden Gerichts sein wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. November 2018, Sindicatul Familia Constan?a u. a., C?147/17, EU:C:2018:926, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59 Insoweit ist die Tatsache, dass das Leiharbeitsunternehmen einen monatlichen Tätigkeitsbericht des dem entleihenden Unternehmen überlassenen Arbeitnehmers erhält, ein Umstand, der gegebenenfalls in Abhängigkeit davon berücksichtigt werden kann, welchem konkreten Zweck dieser Bericht in den Beziehungen zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer dient. Was den Umstand betrifft, dass das Leiharbeitsunternehmen den Urlaub des Leiharbeitnehmers genehmigt und dessen Arbeitszeiten festlegt, so ist es nicht von vornherein ungewöhnlich, dass dieses Unternehmen, das der Arbeitgeber des Arbeitnehmers bleibt, die Urlaubsgenehmigung und Arbeitszeitenfestlegung formal vornimmt, ohne dass dadurch in Frage gestellt würde, dass Aufsicht und Leitung des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Überlassung tatsächlich vom entleihenden Unternehmen wahrgenommen werden. Es wird jedoch Sache des nationalen Gerichts sein, im Licht aller Umstände des konkreten Falls zu klären, ob sonstige Umstände zu der Annahme führen könnten, dass Aufsicht und Leitung des überlassenen Arbeitnehmers beim Leiharbeitsunternehmen verblieben sind.

60 Was als Drittes den Begriff „entleihendes Unternehmen“ betrifft, sieht Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2008/104 vor, dass ein solches eine Leitungs- und Aufsichtsbezugnis gegenüber dem Leiharbeitnehmer ausübt. Aufgrund dessen kann es von diesem die Einhaltung interner Regeln und von Arbeitsmethoden verlangen, aber auch eine Kontrolle sowie eine Aufsicht hinsichtlich der Art und Weise, wie er seine Aufgaben erfüllt, über ihn ausüben.

61 Insoweit ist es für die Ausübung einer Leitungs- und Aufsichtsbezugnis gegenüber den Leiharbeitnehmern durch das entleihende Unternehmen nicht schon kennzeichnend, dass das in Rede stehende Unternehmen die geleistete Arbeit überprüft oder den betreffenden Arbeitnehmern bloße

allgemeine Anweisungen erteilt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Juni 2015, Martin Meat, C-7586/13, EU:C:2015:405, Rn. 40).

62 Daher ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass „Leiharbeit“ im Sinne dieser Bestimmung bei einem Sachverhalt vorliegt, bei dem ein Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen von einem Unternehmen überlassen wird, dessen Tätigkeit darin besteht, mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie einem entleihenden Unternehmen für eine bestimmte Dauer zu überlassen, wenn der Arbeitnehmer der Aufsicht und Leitung des letztgenannten Unternehmens unterstellt ist und dieses ihm zum einen die zu erbringenden Leistungen sowie die Art und Weise ihrer Erbringung vorgibt und von ihm die Beachtung seiner Weisungen und internen Regeln verlangt und zum anderen eine Kontrolle sowie eine Aufsicht über die Art und Weise, wie er seine Aufgaben erfüllt, ausübt. Zur dritten Frage

63 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass ein einem entleihenden Unternehmen überlassener Leiharbeitnehmer während der Dauer seiner Überlassung an dieses Unternehmen einen Lohn erhalten muss, der mindestens demjenigen entspricht, den er erhalten hätte, wenn er unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wäre.

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

65 Art. 3 Abs. 1 Buchst. f der Richtlinie 2008/104 definiert die „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ als diejenigen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich u. a. auf das Arbeitsentgelt beziehen.

66 Folglich ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass ein im Sinne dieser Richtlinie einem entleihenden Unternehmen überlassener Leiharbeitnehmer während der Dauer seiner Überlassung an dieses Unternehmen einen Lohn erhalten muss, der mindestens demjenigen entspricht, den er erhalten hätte, wenn er unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wäre. Zur vierten und zur fünften Frage

67 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 15 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin, deren Entlassung von einem nationalen Gericht für nichtig erklärt wurde, Anspruch darauf hat, nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber oder, soweit der Dienstleistungsvertrag zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Arbeitgeber beendet ist und bei ihrem Arbeitgeber kein gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden ist, bei dem entleihenden Unternehmen zurückzukehren.

68 Mit seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen ist, dass er der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der in der geschilderten Situation das entleihende Unternehmen und das Leiharbeitsunternehmen gesamtschuldnerisch in Bezug auf die Folgen der Nichtigkeit der Kündigung haften und insbesondere zur Wiedereingliederung dieser Arbeitnehmerin verpflichtet sind.

69 Da die Vorlageentscheidung als Grundlage des mit Art. 267 AEUV eingerichteten Verfahrens dient, obliegt es dem nationalen Gericht, in der Vorlageentscheidung selbst den tatsächlichen und rechtlichen Rahmen des Ausgangsrechtsstreits darzulegen und die erforderlichen Erläuterungen zu geben, aus welchen Gründen es die Vorschriften des Unionsrechts, um deren Auslegung es ersucht, herangezogen

hat und welchen Zusammenhang es zwischen diesen Vorschriften und dem nationalen Recht herstellt, das auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anwendbar ist (Beschluss vom 9. Januar 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

70 Insoweit ist außerdem hervorzuheben, dass die in der Vorlageentscheidung enthaltenen Informationen zum einen den Gerichtshof in die Lage versetzen müssen, sachdienliche Antworten auf die vom nationalen Gericht vorgelegten Fragen zu geben, und es zum anderen den Regierungen der Mitgliedstaaten und den anderen Beteiligten ermöglichen müssen, von dem ihnen mit Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union verliehenen Recht zur Abgabe von Erklärungen Gebrauch zu machen. Der Gerichtshof hat darauf zu achten, dass dieses Recht gewahrt bleibt, und zwar unter Berücksichtigung dessen, dass den Beteiligten nach dieser Vorschrift nur die Vorlageentscheidungen zugestellt werden (Beschluss vom 9. Januar 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung).

71 Die kumulativen Anforderungen an den Inhalt einer Vorlageentscheidung sind in Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs ausdrücklich aufgeführt und werden insbesondere in Nr. 15 der Empfehlungen des Gerichtshofs der Europäischen Union an die nationalen Gerichte bezüglich der Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen (ABl. 2019, C 380, S. 1) wiederholt.

72 So sieht Art. 94 Buchst. c der Verfahrensordnung vor, dass das Vorabentscheidungsersuchen eine Darstellung der Gründe enthalten muss, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel bezüglich der Auslegung oder der Gültigkeit bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat.

73 Hierzu ist daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen des nationalen Gerichts spricht, die es zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu überprüfen hat. Der Gerichtshof kann die Entscheidung über ein Vorabentscheidungsersuchen eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, das Problem hypothetischer Natur ist oder er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 7. Juli 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 und C-258/21, EU:C:2022:529, Rn. 35 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

74 Im vorliegenden Fall ist als Erstes festzustellen, dass nicht feststeht, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin, um die es im Ausgangsverfahren geht, ein Leiharbeitsunternehmen ist, d. h. ein Unternehmen, dessen Tätigkeit darin besteht, Arbeitnehmer anderen, entleihenden Unternehmen zu überlassen und mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie entleihenden Unternehmen vorübergehend zu überlassen.

75 Als Zweites geht aus der dem Gerichtshof vorgelegten Akte nicht hervor, dass zum Zeitpunkt der gegenüber LM ausgesprochenen Kündigung noch eine Arbeitsbeziehung zwischen ihr und Microsoft bestanden hätte. Zum einen gab es nämlich ab dem Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs keine Überlassung mehr von LM durch Leadmarket an Microsoft, und zum anderen war nach den Angaben des vorlegenden Gerichts das Vertragsverhältnis zwischen Microsoft und Leadmarket zum 30. September 2020 – mehrere Monate, bevor Leadmarket LM kündigte – beendet worden, was die beiden Vorlagefragen hypothetisch macht.

76 Außerdem enthält die Vorlageentscheidung keine Angaben, anhand deren sich bestimmen ließe, wie der Arbeitsvertrag zwischen LM und Leadmarket geartet ist. Das vorlegende Gericht erläutert überdies nicht, aus welchen Gründen in diesem Zusammenhang die Auslegung von Art. 15 der Richtlinie 2006/54 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 für die Situation von LM vor dem Hintergrund insbesondere dessen relevant sein soll, dass der zwischen Microsoft und Leadmarket geschlossene

Dienstleistungsvertrag am 30. September 2020, mehrere Monate vor der gegenüber LM ausgesprochenen Kündigung, endete.

77 Demnach sind die vierte und die fünfte Vorlagefrage als unzulässig zu betrachten. Kosten

78 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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 (Siebte Kammer) für Recht erkannt: 1. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass diese Richtlinie für jede natürliche oder juristische Person gilt, die mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag oder ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, um ihn einem entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit er dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeitet, und die den Arbeitnehmer diesem Unternehmen überlässt, auch wenn sie nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil sie über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt. 1. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass diese Richtlinie für jede natürliche oder juristische Person gilt, die mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag oder ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, um ihn einem entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit er dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeitet, und die den Arbeitnehmer diesem Unternehmen überlässt, auch wenn sie nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil sie über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt. 2. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass „Leiharbeit“ im Sinne dieser Bestimmung bei einem Sachverhalt vorliegt, bei dem ein Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen von einem Unternehmen überlassen wird, dessen Tätigkeit darin besteht, mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie einem entleihenden Unternehmen für eine bestimmte Dauer zu überlassen, wenn der Arbeitnehmer der Aufsicht und Leitung des letztgenannten Unternehmens unterstellt ist und dieses ihm zum einen die zu erbringenden Leistungen sowie die Art und Weise ihrer Erbringung vorgibt und von ihm die Beachtung seiner Weisungen und internen Regeln verlangt und zum anderen eine Kontrolle sowie eine Aufsicht über die Art und Weise, wie er seine Aufgaben erfüllt, ausübt. 2. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass „Leiharbeit“ im Sinne dieser Bestimmung bei einem Sachverhalt vorliegt, bei dem ein Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen von einem Unternehmen überlassen wird, dessen Tätigkeit darin besteht, mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge zu schließen oder Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um sie einem entleihenden Unternehmen für eine bestimmte Dauer zu überlassen, wenn der Arbeitnehmer der Aufsicht und Leitung des letztgenannten Unternehmens unterstellt ist und dieses ihm zum einen die zu erbringenden Leistungen sowie die Art und Weise ihrer Erbringung vorgibt und von ihm die Beachtung seiner Weisungen und internen Regeln verlangt und zum anderen eine Kontrolle sowie eine Aufsicht über die Art und Weise, wie er seine Aufgaben erfüllt, ausübt. 3. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass ein im Sinne dieser Richtlinie einem entleihenden Unternehmen überlassener Leiharbeitnehmer während der Dauer seiner Überlassung an dieses Unternehmen einen Lohn erhalten muss, der mindestens demjenigen entspricht, den er erhalten hätte, wenn er unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wäre. 3. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 ist dahin auszulegen, dass ein im Sinne dieser Richtlinie einem entleihenden Unternehmen überlassener Leiharbeitnehmer während der Dauer seiner Überlassung an dieses Unternehmen einen Lohn erhalten muss, der mindestens demjenigen entspricht, den er erhalten hätte, wenn er unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wäre. 4. Die vierte und die fünfte Frage, die vom Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid, Spanien) vorgelegt worden sind, sind unzulässig. 4. Die vierte und die fünfte Frage, die vom Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Obergericht Madrid, Spanien) vorgelegt worden sind, sind unzulässig. Unterschriften

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 24.10.2024 – C-441/23, ECLI:EU:C:2024:916

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 26.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Verfahrenssprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2024-10-24/c-441-23>