

**Internationales Privatrecht in Arbeitsbeziehungen und europäische Grundfreiheiten.**  
**Die EuGH-Entscheidungen Viking, Laval, Rüffert und Kommission/Luxemburg und die unmittelbare Wirkung des Unionsrechts in Privatrechtsbeziehungen**

Mag. Dr. Eva Tscherner, dipl. (Strasbourg)

Der EuGH hat mit den Entscheidungen Viking, Laval, Rüffert und Kommission/Luxemburg eine Debatte über den Wert von Arbeit, den grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften sowie das soziale Gesicht der Europäischen Union ausgelöst. Die vorliegende Arbeit gibt einen umfassenden Überblick über die weitreichenden Auswirkungen dieser Entscheidungen auf das Europarecht sowie die nationalen Privatrechtsordnungen.

Dabei wird zunächst auf das Internationale Privatrecht für Individualarbeitsverträge und Arbeitskämpfe eingegangen. Die gleichzeitige Darstellung der neuen europäischen kollisionsrechtlichen Bestimmungen in Art 8 Rom I-VO und Art 9 Rom II-VO wurde von beiden Betreuern der Dissertation in ihren Gutachten als bislang einzigartig beschrieben.

In weiterer Folge stellt die Arbeit die Entsenderichtlinie (96/71/EG, in der Folge EntsenderRL) und deren Umsetzung ins österreichische Recht dar. Dieser Teil der Arbeit ist von besonders großer Aktualität, da in Österreich aus Anlass der Öffnung des Arbeitsmarktes für die „neuen“ Mitgliedstaaten (MS) der EU im Mai 2011 ein „Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz“ in Kraft gesetzt wurde. Mit den neuen gesetzlichen Regelungen soll die Unterentlohnung von EU-ausländischen, nach Österreich entsandten Arbeitnehmern verhindert werden und damit einer Überschwemmung des österreichischen Arbeitsmarktes mit Billigarbeitskräften entgegengewirkt werden. Die neuen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes werden in der Dissertation vorgestellt und einer kritischen Würdigung unterzogen.

Daran anschließend werden die Entscheidungen Viking, Laval, Rüffert sowie Kommission/Luxemburg eingehend analysiert. Den Anfang bildet dabei jeweils die Darstellung der Rechtslage in jenem MS der Union, in der die jeweilige Rechtssache ihren Ausgang genommen hat. Die Schlussanträge der Generalanwälte werden den Entscheidungen des EuGH gegenübergestellt, wichtige Argumente der Verfahrensbeteiligten, der Generalanwälte und des Gerichts ausführlich dargestellt. Der Ausgang der nationalen Verfahren wird ebenso beschrieben wie die Änderungen, welche die Entscheidung in den Rechtsordnungen der MS notwendig gemacht haben.

Sodann werden die Neuerungen in Bezug auf die EntsenderRL zusammengefasst und darauf aufbauend eine Einordnung der Richtlinie (RL) in das auf europäischer Ebene bekannte System der mindest- oder maximalharmonisierenden RL versucht. Die EntsenderRL wurde in der Lit lange Zeit als Mindestharmonisierungsrichtlinie für Arbeitsbedingungen angesehen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird dargelegt, dass diese Sichtweise nach den E Laval, Rüffert und Kommission/Luxemburg nicht

aufrecht erhalten werden kann. Vielmehr wird aus der hier vorgenommenen Analyse deutlich, dass die EntsendeRL eine abschließende Regelung jener Eingriffsnormen vorsieht, welche Aufnahmemitgliedstaaten in Entsendefällen iSd RL auf entsandte Arbeitnehmer anwenden können. Dabei ist die EntsendeRL keine maximalharmonisierende RL im klassischen Sinne, da sie keine inhaltliche Harmonisierung von Arbeitsbedingungen vornimmt.

Im Zusammenhang mit dem abschließenden Charakter der EntsendeRL geht die Arbeit auch der Frage nach, in welcher Beziehung der Sekundärrechtsakt zur Dienstleistungsfreiheit steht, die er für den Bereich der Arbeitnehmerentsendung konkretisiert. Der Gerichtshof musste sich insbes in der Rechtsache Laval mit diesem Thema beschäftigen, welche in Schweden ihren Ausgang nahm. Das schwedische Recht entsprach zum damaligen Zeitpunkt nicht den Vorgaben der EntsendeRL. Da im Ausgangsrechtsstreit einander zwei Private, nämlich eine Gewerkschaft und ein Unternehmen, gegenüberstanden, konnte der EuGH getreu seiner stRsp zur fehlenden Horizontalwirkung von ungenügend umgesetzten RL die EntsendeRL nicht zur Anwendung bringen. Aus diesem Grund prüfte der Gerichtshof die privaten Maßnahmen anhand der Grundfreiheit selbst, die unmittelbar anwendbar und mit Anwendungsvorrang ausgestattet ist. Die Grundfreiheit legte er „sekundärrechtsrespektierend“ aus.

Gegen diese Vorgehensweise ist insoweit nichts einzuwenden, als der Gerichtshof bei der Auslegung der Grundfreiheit zu einem Ergebnis kommt, das dem Inhalt der EntsendeRL entspricht und der Gerichtshof zur Bestätigung seines Ergebnisses auf den Sekundärrechtsakt verweist. Kritisch zu bewerten ist demgegenüber die Anwendung der auf diese Art ausgelegten Dienstleistungsfreiheit auf ein Privatrechtsverhältnis, da auf diese Weise die nicht vorgesehene unmittelbare horizontale Anwendbarkeit von RL durch die Anwendung des Primärrechts umgangen wird.

In den Rs Viking und Laval hat der EuGH erstmals die Bindung von Gewerkschaften an die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit ausgesprochen, wenn sie Arbeitskämpfmaßnahmen mit dem Ziel durchführen, einen Kollektivvertrag abzuschließen. Diese Neuerung ist bedeutend, kann sie doch weitreichende finanzielle Folgen nach sich ziehen, wie die Rechtsache Laval zeigt. Die Gewerkschaften wurden im nationalen Endurteil zu einer Schadenersatzzahlung iHv rund 250.000 Euro verurteilt. Das schwedische Gericht nahm eine Haftung Privater aufgrund des Verstoßes gegen das Unionsrecht als einen allgemeinen Rechtsgrundsatz des Unionsrechts an und zog zur Ausgestaltung der Haftung die nationalen Bestimmungen heran. Damit stellte das Gericht erstmals eine Haftung Privater aufgrund eines Verstoßes gegen die Grundfreiheiten fest.

Die Bindung von Gewerkschaften an die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit von Unternehmen steht im Spannungsverhältnis zum verfassungsrechtlich verankerten Grundrecht auf Arbeitskampf. In den Entscheidungen Viking und Laval hat der EuGH ein solches Grundrecht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen auch auf europäischer Ebene anerkannt. Die Arbeit zeigt den Inhalt und den Umfang dieses Grundrechts auf und geht auf die Änderungen ein, welche sich durch das Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon und damit einhergehend der Grundrechte-Charta ergeben haben. Art 28 Grundrechte-Charta verankert ein Grundrecht auf kollektive Maßnahmen, welches neben Gewerkschaften auch einzelnen

ArbeitnehmerInnen zusteht. Der genaue Inhalt und Umfang dieses Grundrechts werden ebenfalls ausführlich dargestellt.

In der Arbeit werden auch bereits jene Veränderung aufgezeigt, die sich durch den geplanten Beitritt der EU zur EMRK ergeben werden. Diesbezüglich wird auf eine kürzlich erfolgte Judikaturwende des EGMR in Bezug auf das Streikrecht eingegangen. Im April 2009 sah der EGMR erstmals das Streikrecht als von Art 11 EMRK (Versammlungs- und Koalitionsfreiheit) umfasst an. Einschränkungen des Streikrechts sind nur erlaubt, wenn sie gesetzlich vorgesehen sind, ein legitimes Ziel verfolgen, in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind und den Wesensgehalt des Grundrechts nicht berühren. Ab dem tatsächlichen Beitritt zur EMRK ist auch die EU und damit die Rsp des EuGH an diesen völkerrechtlichen Vertrag und dessen Auslegung durch den EGMR gebunden.

Schließlich thematisiert die Arbeit jene Probleme, welche die vom EuGH vorgenommene Abwägung von Grundfreiheiten und Grundrechten mit sich bringt und unterbreitet einen Vorschlag für eine sachgerechtere Abwägung. Neben der bereits bisher vom EuGH untersuchten Frage, ob die konkrete Grundfreiheitenbeschränkung einer Rechtfertigung zugänglich ist, sollte in Zukunft auch geprüft werden, ob das Grundrecht in rechtmäßiger Weise beschränkt wurde. Dabei ist auf die Regelungen der Grundrecht-Charta, die EMRK und die Jud des EGMR zurückzugreifen. Die Beschränkungen der Grundfreiheiten sowie der Grundrechte sollten einander gegenübergestellt und ein schonender Ausgleich der widerstreitenden Interessen gefunden werden.

Das Ende der Arbeit bildet eine Einschätzung der Auswirkungen der untersuchten EuGH-Entscheidungen auf das Europäische Sozialmodell, wobei Strukturelemente eines solchen Europäischen Sozialmodells gerade erst dabei sind sich zu entwickeln. Die Bewegung von Arbeitskräften innerhalb des Binnenmarktes steht in engem Zusammenhang mit Fragen der Migration und Integration im Allgemeinen und hat Auswirkungen auf die Sozial- und Gesundheitssysteme der Mitgliedstaaten. Die in der Arbeit gelieferten wissenschaftlichen Erkenntnisse sollen einen Beitrag zur Versachlichung des öffentlichen Diskurses zu diesen Themen leisten.