



InfoCuria - Rechtsprechung des Gerichtshofs

Deutsch (de)

[Startseite](#) > [Suchformular](#) > [Ergebnisliste](#) > [Dokumente](#)


Sprache des Dokuments : Deutsch

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

12. Februar 2015(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Art. 56 AEUV und 57 AEUV – Richtlinie 96/71/EG – Art. 3, 5 und 6 – Bei einem Unternehmen mit Sitz im Mitgliedstaat A beschäftigte Arbeitnehmer, die zur Ausführung von Arbeiten in den Mitgliedstaat B entsandt worden sind – Im Mitgliedstaat B tarifvertraglich festgelegter Mindestlohn – Klagebefugnis einer Gewerkschaft, die ihren Sitz im Mitgliedstaat B hat – Vorschriften des Mitgliedstaats A, die eine Übertragung von Lohnforderungen an Dritte verbieten“

In der Rechtssache C-396/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Satakunnan käräjäoikeus (Finnland) mit Entscheidung vom 12. Juli 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 15. Juli 2013, in dem Verfahren

Sähköalojen ammattiliitto ry

gegen

Elektrobudowa Spółka Akcyjna

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Sechsten Kammer S. Rodin in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Ersten Kammer, der Richter A. Borg Barthet und E. Levits (Berichterstatter), der Richterin M. Berger und des Richters F. Biltgen,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: I. Illessy, Verwaltungsrat

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 11. Juni 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

der Sähköalojen ammattiliitto ry, vertreten durch J. Kailiala, asianajaja, und J. Hellsten,

der Elektrobudowa Spółka Akcyjna, vertreten durch V.-M. Lanne, asianajaja, und W. Popiołek, adwokat,

der finnischen Regierung, vertreten durch J. Heliskoski als Bevollmächtigte,

der belgischen Regierung, vertreten durch M. Jacobs und L. Van den Broeck als Bevollmächtigte,

der dänischen Regierung, vertreten durch M. Wolff und C. Thorning als Bevollmächtigte,

der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und B. Beutler als Bevollmächtigte,

der österreichischen Regierung, vertreten durch G. Hesse als Bevollmächtigte,

der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga und D. Lutosyańska als Bevollmächtigte,

der schwedischen Regierung, vertreten durch A. Falk und C. Hagerman als Bevollmächtigte,

der norwegischen Regierung, vertreten durch P. Wennerås als Bevollmächtigte,

der Europäischen Kommission, vertreten durch E. Paasivirta und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 18. September 2014

folgendes

Urteil

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 56 AEUV und 57 AEUV, der Art. 12 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Grundrechtecharta), des dem AEU-Vertrag beigefügten Protokolls (Nr. 30) über die Anwendung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union auf Polen und das Vereinigte Königreich, von Art. 3, Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18, S. 1) sowie von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. L 177, S. 6, und Berichtigung ABl. 2009, L 309, S. 87).

Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Sähköalojen ammattiliitto ry (im Folgenden: Sähköalojen ammattiliitto), einer finnischen Gewerkschaft für den Elektrizitätssektor und Elektrobudowa Spółka Akcyjna (im Folgenden: ESA), einem in Polen ansässigen Unternehmen, über

Lohnforderungen aus Beschäftigungsverhältnissen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Art. 1 („Anwendungsbereich“) der Richtlinie 96/71 sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden.

...

(3) Diese Richtlinie findet Anwendung, soweit die in Absatz 1 genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen treffen:

...

einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht ...

...

Art. 3 („Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“) dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen, festgelegt sind:

bezahlter Mindestjahresurlaub;

Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze ...

Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

...

(7) Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Mindestlohns, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden.

(8) Unter ‚für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen‘ sind Tarifverträge oder Schiedssprüche zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.

...

Art. 5 („Maßnahmen“) der Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor.

Sie stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.“

Art. 6 („Gerichtliche Zuständigkeit“) dieser Richtlinie lautet:

„Zur Durchsetzung des Rechts auf die in Artikel 3 gewährleisteten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war; dies berührt nicht die Möglichkeit, gegebenenfalls gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit in einem anderen Staat Klage zu erheben.“

Der Anhang der Richtlinie 96/71 enthält die Liste der in Art. 3 Abs. 1 zweiter Gedankenstrich dieser Richtlinie genannten Tätigkeiten. Diese umfassen alle Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, wie sie in diesem Anhang aufgeführt sind.

Finnisches Recht

Kapitel 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes (Työsopimuslaki [55/2001]) bestimmt:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zumindest die Bestimmungen eines als repräsentativ für die betreffende Branche angesehenen inländischen Tarifvertrags (allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) über die Vertrags- und Arbeitsbedingungen des Arbeitsverhältnisses, die die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit oder eine dieser am ehesten vergleichbare Arbeit betreffen, einzuhalten.

Eine Klausel eines Arbeitsvertrags, die im Widerspruch zu der entsprechenden Bestimmung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags steht, ist nichtig, und an ihre Stelle tritt die Bestimmung des

allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.

...

§ 2 Abs. 4 des Arbeitnehmerentsendegesetzes (Laki lähetetyistä työntekijöistä [1146/1999]) sieht vor: „Entsandten Arbeitnehmern ... ist der Mindestlohn zu zahlen. Als Mindestlohn gilt die Vergütung, die in einem Tarifvertrag im Sinne von Kapitel 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes festgelegt ist ...“

Einschlägige Tarifverträge im Sinne des Kapitels 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes sind die Tarifverträge für die Stromwirtschaftsbranche und den Bereich Elektroinstallationsarbeiten der Haustechnikbranche. Diese betreffen im Anhang der Richtlinie 96/71 genannte Tätigkeiten. Sie sind allgemeinverbindlich im Sinne von Art. 3 Abs. 8 der Richtlinie 96/71. Sie enthalten Bestimmungen, die eine Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, die Gewährung von Urlaubsgeld, die Zahlung eines Tagegelds und einer Wegezeitentschädigung vorsehen, sowie Bestimmungen über die Unterbringungskosten.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

ESA, ein Unternehmen mit Sitz in Polen, ist in der Elektrobranche tätig und hat eine Zweigniederlassung in Finnland.

Für die Ausführung von Elektroarbeiten auf der Baustelle des Kernkraftwerks Olkiluoto in Eurajoki (Finnland) schloss ESA in Polen nach polnischem Recht Arbeitsverträge mit 186 Arbeitnehmern. Diese wurden an die finnische Zweigniederlassung von ESA entsandt. Sie wurden auf der Baustelle in Olkiluoto beschäftigt und waren in Wohnungen in Eurajoki etwa 15 Kilometer von der Baustelle entfernt untergebracht. Zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens besteht Uneinigkeit über die von den Arbeitnehmern für den täglichen Weg von ihrer Unterkunft zur Baustelle und zurück aufgewandte Zeit.

Da die betroffenen Arbeitnehmer der Auffassung sind, dass ESA ihnen nicht den Mindestlohn gezahlt habe, der ihnen gemäß den nach dem Unionsrecht anwendbaren finnischen Tarifverträgen für die Stromwirtschaftsbranche und für die Haustechnikbranche zustehe, haben sie ihre Forderungen einzeln zur Einziehung auf Sähköalojen ammattiliitto übertragen.

Vor dem vorlegenden Gericht trägt Sähköalojen ammattiliitto vor, dass diese Tarifverträge eine Berechnung des Mindestlohns der Arbeitnehmer nach für diese günstigeren Kriterien als den von ESA angewandten vorsähen. Diese Kriterien beträfen u. a. die Art der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, der Einordnung einer Vergütung als Zeit- oder Akkordlohn und der Gewährung von Urlaubsgeld, Tagegeld und Wegezeitentschädigung sowie die Übernahme der Unterbringungskosten der Arbeitnehmer.

Daher beantragte Sähköalojen ammattiliitto mit Klagen vom 8. August 2011 und vom 3. Januar 2012, die ESA zu verurteilen, an sie insgesamt 6 648 383,15 Euro nebst Verzugszinsen wegen der an sie abgetretenen Forderungen zu zahlen.

ESA beantragte die Abweisung der Klagen. Sie machte u. a. geltend, dass Sähköalojen ammattiliitto nicht befugt sei, im Namen der entsandten Arbeitnehmer zu klagen, weil das polnische Recht die Übertragung von Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis verbiete.

Auf Antrag von Sähköalojen ammattiliitto ordnete das vorlegende Gericht an, das Vermögen von ESA zur Sicherung ihrer Forderung im Wege des Arrests bis zu einem Wert von 2 900 000 Euro zu beschlagnahmen. Nachdem die Arrestverfügung rechtskräftig geworden war, hinterlegte ESA bei der zuständigen Behörde eine Bankbürgschaft in dieser Höhe, die bis zum 30. September 2015 gilt.

Da das Satakunnan käräjäoikeus (erstinstanzliches ordentliches Gericht der Region Satakunta) hinsichtlich der Auslegung von Unionsrecht, insbesondere von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV im Zweifel ist, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Kann eine im Interesse von Arbeitnehmern handelnde Gewerkschaft sich direkt auf Art. 47 der Grundrechtecharta als unmittelbare Rechtsquelle gegenüber einem Dienstleistungserbringer aus einem anderen Mitgliedstaat berufen, wenn die als Art. 47 zuwiderlaufend gerügte Bestimmung (Art. 84 des polnischen Arbeitsgesetzbuchs) eine rein nationale Vorschrift ist?

Folgt in einem Gerichtsverfahren wegen fälliger Forderungen im Sinne der Richtlinie 96/71/EG im Beschäftigungsstaat aus dem Unionsrecht, insbesondere aus dem sich aus Art. 47 der Grundrechtecharta sowie Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 der genannten Richtlinie ergebenden Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes, ausgelegt in Verbindung mit der in Art. 12 der Grundrechtecharta garantierten Vereinigungsfreiheit im gewerkschaftlichen Bereich (Koalitionsfreiheit), dass das nationale Gericht eine Vorschrift des Arbeitsgesetzbuchs des Heimatstaats der Arbeitnehmer unangewendet lassen muss, die der Übertragung einer Lohnforderung auf eine Gewerkschaft des Beschäftigungsstaats zur Einziehung entgegensteht, wenn die entsprechende Vorschrift des Beschäftigungsstaats die Übertragung der fälligen Lohnforderung zur Einziehung und so der Klägerstellung auf die Gewerkschaft, der alle Arbeitnehmer angehören, die ihre Forderung zur Einziehung übertragen haben, zulässt?

Sind die Bestimmungen des Protokolls Nr. 30 zum Vertrag von Lissabon dahin auszulegen, dass auch ein anderes als in Polen oder dem Vereinigten Königreich gelegenes nationales Gericht sie berücksichtigen muss, falls der fragliche Streit eine enge Verbindung zu Polen aufweist und insbesondere das auf die Arbeitsverträge anwendbare Recht das polnische Recht ist? Anders gesagt: Hindert das polnisch-britische Protokoll ein finnisches

Gericht an der Feststellung, dass Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, eine Verwaltungspraxis oder Verwaltungsmaßnahmen Polens gegen die in der Grundrechtecharta proklamierten Grundrechte, Freiheiten und Grundsätze verstoßen?

Ist Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 593/2008 unter Berücksichtigung von Art. 47 der Grundrechtecharta dahin auszulegen, dass er der Anwendung einer nationalen Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der es verboten ist, Forderungen und Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu übertragen?

Ist Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 593/2008 dahin auszulegen, dass das auf die Übertragung von Forderungen aus dem Arbeitsvertrag anwendbare Recht das Recht ist, das nach der Verordnung Nr. 593/2008 für den fraglichen Arbeitsvertrag gilt, ohne dass es darauf ankommt, ob auf den Inhalt eines einzelnen Anspruchs auch die Vorschriften eines anderen Rechts einwirken?

Ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass der Begriff der Mindestlohnsätze Grundstundenlohn je nach Lohngruppe, Akkordgarantielohn, Urlaubsgeld, festes Tagegeld und eine Entschädigung für den täglichen Weg zur Arbeit (Wegezeitentschädigung) umfasst entsprechend der Festlegung dieser Arbeitsbedingungen in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag, die unter den Anhang der Richtlinie fallen?

Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie die Mitgliedstaaten daran hindern, als sogenannter Gaststaat in ihren nationalen Rechtsvorschriften (allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) Dienstleistungserbringer aus anderen Mitgliedstaaten zu verpflichten, den in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern Wegezeitentschädigung und Tagegeld zu zahlen, wenn man berücksichtigt, dass nach den in Bezug genommenen nationalen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der Entsendung als im Rahmen einer Dienstreise tätig angesehen wird, so dass er Anspruch auf Entschädigung der Wegezeit und Tagegelder hat?

Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie es dem nationalen Gericht verwehren, einer etwaigen von einem Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat in seinem Heimatstaat geschaffenen und angewandten Lohngruppeneinteilung die Anerkennung zu versagen?

Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie es einem Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedstaat erlauben, wirksam und für das Gericht des Beschäftigungsstaats verbindlich die Einordnung der Arbeitnehmer in Lohngruppen festzulegen, wenn in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag des Beschäftigungsstaats eine vom Ergebnis her andere Einordnung in Lohngruppen vorgesehen ist, oder kann der Gastmitgliedstaat, in den die Arbeitnehmer des aus dem anderen Mitgliedstaat stammenden Dienstleistungserbringers entsandt worden sind, dem Dienstleistungserbringer vorschreiben, welche Bestimmungen er bei der Einordnung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen zu beachten hat?

Sind bei der Auslegung von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV die Übernahme der Unterbringungskosten, zu der der Arbeitgeber aufgrund des in Frage 6 erwähnten Tarifvertrags verpflichtet ist, und die Gewährung der Essensgutscheine, die der aus einem anderen Mitgliedstaat stammende Dienstleistungserbringer nach dem Arbeitsvertrag austellt, als Entschädigung für durch die Entsendung entstandene Kosten anzusehen oder fallen sie unter den Begriff der Mindestlohnsätze im Sinne von Art. 3 Abs. 1?

Ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 in Verbindung mit den Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag des Beschäftigungsstaats bei der Auslegung der Frage nach der Akkordentlohnung, der Wegezeitentschädigung und den Tagegeldern als durch Erfordernisse der öffentlichen Ordnung gerechtfertigt angesehen werden muss?

Zu den Vorlagefragen

Zu den Fragen 1 bis 5

Mit seinen Fragen 1 bis 5, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 96/71, ausgelegt im Licht des Art. 47 der Grundrechtecharta, es unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens verbietet, dass eine Regelung des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt hat, seinen Sitz hat, nach der die Übertragung von Forderungen aus Arbeitsverhältnissen verboten ist, eine Gewerkschaft wie Sähköalojen ammattiliitto daran hindern kann, bei einem Gericht dieses anderen Mitgliedstaats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, eine Klage zu erheben, um die auf sie übertragenen Lohnforderungen dieser entsandten Arbeitnehmer einzuziehen.

Hierzu ist festzustellen, dass sich nicht nur aus den Informationen, die das vorlegende Gericht dem Gerichtshof übermittelt hat, sondern auch aus den Antworten auf die in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof gestellten Fragen ergibt, dass sich die Klagebefugnis von Sähköalojen ammattiliitto vor dem vorlegenden Gericht nach dem finnischen Verfahrensrecht bestimmt, das nach dem Grundsatz der *lex fori* anwendbar ist. Im Übrigen ist unstreitig, dass die Klägerin nach finnischem Recht befugt ist, im Namen der entsandten Arbeitnehmer zu klagen.

Somit spielt die Vorschrift des polnischen Arbeitsgesetzbuchs, auf die sich ESA beruft, für die Klagebefugnis von Sähköalojen ammattiliitto vor dem vorlegenden Gericht keine Rolle und berührt nicht deren Recht, Klage beim Satakunnan käräjäoikeus zu erheben.

Im Übrigen geht es in dem Ausgangsrechtsstreit um die Bestimmung der Tragweite des Begriffs

„Mindestlohnsatz“ im Sinne der Richtlinie 96/71, auf den die nach Finnland entsandten polnischen Arbeitnehmer Anspruch haben.

Aus Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 ergibt sich eindeutig, dass sich Fragen, die den Mindestlohnsatz im Sinne dieser Richtlinie betreffen, unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht nach dem Recht des Mitgliedstaats bestimmen, in den die Arbeitnehmer zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung entsandt sind, hier also der Republik Finnland.

Darüber hinaus ergibt sich u. a. aus dem Wortlaut der zweiten Frage des vorlegenden Gerichts, dass die Abtretung der Lohnforderungen an Sähköalojen ammattiliitto zur Einziehung für die entsandten Arbeitnehmer mit dem finnischen Recht im Einklang steht und dass außerdem das polnische Unternehmen, das diese Arbeitnehmer eingestellt hat, in Finnland eine Zweigniederlassung hat, an die die Arbeitnehmer entsandt wurden.

Unter diesen Umständen besteht hier entgegen dem Vorbringen von ESA vor dem vorlegenden Gericht kein Grund, der geeignet wäre, die Klage, die die Sähköalojen ammattiliitto beim Satakunnan käräjäoikeus erhoben hat, in Frage zu stellen.

Auf die Fragen 1 bis 5 ist daher zu antworten, dass die Richtlinie 96/71, ausgelegt im Licht des Art. 47 der Grundrechtecharta, es unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens verbietet, dass eine Regelung des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt hat, seinen Sitz hat, nach der die Übertragung von Forderungen aus Arbeitsverhältnissen verboten ist, eine Gewerkschaft wie Sähköalojen ammattiliitto daran hindern kann, bei einem Gericht dieses anderen Mitgliedstaats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, eine Klage zu erheben, um für die entsandten Arbeitnehmer auf sie übertragene Lohnforderungen einzuziehen, bei denen es um den Mindestlohn im Sinne der Richtlinie 96/71 geht, da diese Übertragung im Einklang mit dem in diesem anderen Mitgliedstaat geltenden Recht steht.

Zur Frage 6

Mit seiner sechsten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er es verbietet, vom Mindestlohn Lohnbestandteile auszunehmen, die sich wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden aus dem Begriff „Grundstundenlohn oder Akkordgarantielohn je nach Lohngruppe“, der Gewährung von Urlaubsgeld, Tagegeld, einer Wegezeitschädigung und einer Entschädigung für die Unterbringungskosten ergeben, die in einem unter den Anhang dieser Richtlinie fallenden Tarifvertrag festgelegt sind, der in dem Mitgliedstaat, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, allgemeinverbindlich ist, oder die, wie die Ausgabe von Essensgutscheinen, im Herkunftsstaat in dem Arbeitsverhältnis zwischen den entsandten Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber vorgesehen sind.

Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Unionsgesetzgeber die Richtlinie 96/71 erlassen hat, um, wie aus dem sechsten Erwägungsgrund hervorgeht, im Interesse der Arbeitgeber und ihres Personals die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen, wenn ein in einem Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend Arbeitnehmer in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet (Urteile Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, Rn. 58, und Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, Rn. 33).

Um sicherzustellen, dass ein Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz beachtet wird, sieht Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 daher vor, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die Unternehmen im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der in dieser Vorschrift aufgeführten Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren (Urteil Laval un Partneri, EU:C:2007:809, Rn. 73).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 eine doppelte Zielsetzung verfolgt. Zum einen bezweckt diese Vorschrift, zwischen inländischen Unternehmen und Unternehmen, die länderübergreifende Dienstleistungen erbringen, einen lauterer Wettbewerb sicherzustellen, da sie die letztgenannten Unternehmen dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern für eine begrenzte Liste von Aspekten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuzuerkennen, die im Aufnahmemitgliedstaat festgelegt worden sind. Zum anderen bezweckt sie, für die entsandten Arbeitnehmer sicherzustellen, dass bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die genannten Aspekte die Regeln über den Mindestschutz dieses Mitgliedstaats angewandt werden, während die Arbeitnehmer vorübergehend im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats tätig sind (Urteil Laval un Partneri, EU:C:2007:809, Rn. 74 und 76).

Diese Richtlinie hat jedoch nicht den materiell-rechtlichen Inhalt dieser zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz harmonisiert, auch wenn sie einige Informationen hierzu liefert.

So verweist zum einen Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 zum Zweck dieser Richtlinie für die Bestimmung der Mindestlohnsätze im Sinne ihres Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 ausdrücklich auf die Rechtsvorschriften oder Praktiken des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird (Urteil Isbir, EU:C:2013:711, Rn. 36).

Zum anderen bestimmt Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 dieser Richtlinie in Bezug auf die Entsendungszulagen, inwieweit diese Lohnbestandteile im Rahmen der in Art. 3 der Richtlinie festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Bestandteil des Mindestlohns gelten.

Aus welchen Bestandteilen sich für die Anwendung dieser Richtlinie der Mindestlohn zusammensetzt, ist daher, vorbehaltlich der Vorgaben in Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71, im Recht des Mitgliedstaats, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, festzulegen, wobei diese Definition, wie sie sich aus den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen oder ihrer Auslegung durch die innerstaatlichen Gerichte ergibt, allerdings nicht zu einer Behinderung des freien Dienstleistungsverkehrs zwischen den Mitgliedstaaten führen darf (Urteil Isbir, EU:C:2013:711, Rn. 37).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof für einige Lohnbestandteile bereits entschieden hat, dass sie nicht als Bestandteil des Mindestlohns einzustufen sind.

So können nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs die Zulagen und Zuschläge, die nicht durch die Rechtsvorschriften oder die Praktiken des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, als Bestandteile des Mindestlohns definiert werden und die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern, nicht aufgrund der Richtlinie 96/71 als derartige Bestandteile betrachtet werden (Urteile Kommission/Deutschland, C-341/02, EU:C:2005:220, Rn. 39, und Isbir, EU:C:2013:711, Rn. 38).

Die verschiedenen Lohnbestandteile, die das vorlegende Gericht angeführt hat, sind im Licht der vorstehenden Erwägungen zu prüfen, um zu bestimmen, ob sie Bestandteile des Mindestlohns im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 96/71 sind.

Garantierter Stundenlohn und/oder Akkordgarantielohn je nach Lohngruppeneinteilung der Arbeitnehmer

Um den bei ihm anhängigen Rechtsstreit entscheiden zu können, fragt das vorlegende Gericht den Gerichtshof, ob Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den einschlägigen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, entgegensteht.

Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass sich aus der Formulierung des Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 ausdrücklich ergibt, dass der Mindestlohnsatz durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt wird, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird. Diese Formulierung impliziert, dass die Art und Weise der Berechnung des Mindestlohnsatzes und die dafür herangezogenen Kriterien ebenfalls in die Zuständigkeit des Aufnahmemitgliedstaats fallen.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich erstens, dass nach den im Aufnahmemitgliedstaat in Kraft befindlichen Vorschriften festgelegt werden kann, ob die Berechnung des Mindestlohns auf Stunden- oder auf Akkordbasis erfolgen muss. Um jedoch dem Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer in diesen Mitgliedstaat entsendet, entgegengehalten werden zu können, müssen diese Vorschriften zwingend sein und den Anforderungen an die Transparenz entsprechen, was insbesondere bedeutet, dass sie zugänglich und klar sein müssen.

Somit kann der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, in Anwendung dieser Kriterien den anhand der maßgeblichen Tarifverträge berechneten Mindestlohn nicht frei wählen, nur um Arbeitskosten anzubieten, die niedriger sind als die der einheimischen Arbeitnehmer.

Im Ausgangsverfahren ist es Aufgabe des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die nach den maßgeblichen Tarifverträgen angewandten Regeln für die Berechnung des Mindestlohns zwingend und transparent sind.

Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zweitens, dass die Vorschriften über die Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, die im Aufnahmemitgliedstaat auf der Grundlage verschiedener Kriterien angewandt werden, wie etwa der Qualifikation, der Ausbildung und der Erfahrung der Arbeitnehmer und/oder der Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit, an die Stelle der Vorschriften treten, die im Herkunftsmitgliedstaat auf die entsandten Arbeitnehmer anwendbar sind. Erst im Rahmen eines Vergleichs zwischen den in Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die im Herkunftsmitgliedstaat Anwendung finden, und denen, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten, muss die durch den Herkunftsmitgliedstaat vorgenommene Einteilung berücksichtigt werden, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Um jedoch dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, entgegengehalten werden zu können, müssen die im Aufnahmemitgliedstaat angewandten Vorschriften über die Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen auch zwingend sein und den Anforderungen an die Transparenz entsprechen, was insbesondere bedeutet, dass sie zugänglich und klar sein müssen. Es ist Aufgabe des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.

Nach allen diesen Erwägungen ist festzustellen, dass Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist.

Tagegeld

Zu der Frage, ob ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Bestandteil des Mindestlohns im Sinne von Art. 3 der Richtlinie 96/71 ist, ist darauf hinzuweisen, dass aus den dem Gerichtshof vorliegenden

Akten hervorgeht, dass die maßgeblichen Tarifverträge in Finnland die Zahlung eines Tagegelds an entsandte Arbeitnehmer vorsehen. Nach diesen Tarifverträgen ist dieses Tagegeld als tägliche Zahlung eines festen Betrags ausgestaltet, der sich während des maßgeblichen Zeitraums auf 34 Euro bis 36 Euro belief.

Aus den Akten ergibt sich, dass dieses Tagegeld den Arbeitnehmern nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten im Sinne von Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 gezahlt wird.

Dieses Tagegeld soll nämlich den sozialen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gewährleisten, indem es die Nachteile ausgleicht, die ihnen durch die Entsendung aufgrund der Entfernung von ihrem gewohnten Umfeld entstehen.

Somit ist dieses Tagegeld als „Entsendungszulage“ im Sinne von Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 einzustufen.

Nach dieser Bestimmung ist diese Zulage Bestandteil des Mindestlohns.

Unter diesen Umständen ist dieses Tagegeld entsandten Arbeitnehmern wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden im gleichen Umfang zu zahlen wie einheimischen Arbeitnehmern bei einer Entsendung innerhalb Finnlands.

Nach dem Vorstehenden ist festzustellen, dass ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird.

Wegezeitentschädigung

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die vorgelegte Frage, soweit sie die Wegezeitentschädigung betrifft, nicht auf den Ausgleich für die Kosten abzielt, die den Arbeitnehmern für den Weg zu ihrem Arbeitsort und zurück entstehen, sondern nur darauf, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen ist, dass ein Ausgleich für die tägliche Pendelzeit als Bestandteil des Mindestlohns dieser Arbeitnehmer anzusehen ist.

Nach den einschlägigen Bestimmungen der finnischen Tarifverträge wird den Arbeitnehmern eine Wegezeitentschädigung gezahlt, wenn ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt.

Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass für die Berechnung dieser Pendelzeit die Zeit zu ermitteln ist, die die betreffenden entsandten Arbeitnehmer im konkreten Fall tatsächlich für den Weg von dem Ort, an dem sie in Finnland untergebracht sind, zu ihrer Arbeit auf der Baustelle in diesem Mitgliedstaat aufgewandt haben. Es ist Aufgabe des vorlegenden Gerichts, anhand der Tatsachen des Ausgangsverfahrens zu entscheiden, ob das nach den in Finnland für die Zahlung einer Wegezeitentschädigung geltenden Vorschriften vorgesehene Erfordernis betreffend die Dauer des Weges von den betreffenden Arbeitnehmern erfüllt wird.

In Anbetracht dessen ist eine solche Wegezeitentschädigung, da sie nicht als Erstattung von Kosten, die dem Arbeitnehmer infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind, gezahlt wird, gemäß Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 als Entsendungszulage und somit als Bestandteil des Mindestlohns zu betrachten.

Daher ist eine Wegezeitentschädigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist.

Übernahme der Unterbringungskosten

Zu der Frage, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass die Übernahme der Kosten für die Unterbringung der betreffenden Arbeitnehmer als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist, ist festzustellen, dass dies nach dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 7 dieser Richtlinie nicht in Betracht kommt.

Auch wenn nach diesem Wortlaut nur die Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Unterbringungskosten ausgeschlossen ist, und ESA nach den dem Gerichtshof vorliegenden Informationen diese Kosten der betreffenden Arbeitnehmer übernommen hat, ohne dass diese sie vorstrecken und ihre Erstattung beantragen mussten, spielt die von ESA gewählte Art der Kostenübernahme keine Rolle für die rechtliche Qualifizierung dieser Kosten.

Darüber hinaus erlaubt es, wie der Generalanwalt in Nr. 111 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, bereits der Zweck des Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 96/71 nicht, bei der Berechnung des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer die Kosten für ihre Unterbringung zu berücksichtigen.

Essensgutscheine

Zur Auslegung von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV hinsichtlich des Begriffs „Mindestlohn“ im Hinblick auf die Berücksichtigung von Essensgutscheinen, die den betreffenden Arbeitnehmern von ESA ausgegeben wurden, ist darauf hinzuweisen, dass die Ausgabe dieser Gutscheine weder auf Rechts- oder Verwaltungsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats noch auf den einschlägigen Tarifverträgen, auf die sich Sähköalojen ammattiliitto beruft, beruht, sondern auf das zwischen den entsandten Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber ESA in Polen begründete Arbeitsverhältnis zurückgeht.

Darüber hinaus werden diese Zulagen ebenso wie die als Ausgleich für die Unterbringungskosten gezahlten Zulagen gezahlt, um die den Arbeitnehmern infolge ihrer Entsendung tatsächlich entstandenen

Lebenshaltungskosten zu erstatten.

Somit geht bereits aus dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 klar hervor, dass diese Zulagen nicht als Bestandteil des Mindestlohns im Sinne von Art. 3 dieser Richtlinie angesehen werden dürfen.

Vergütung, die während des Urlaubs gezahlt wird

Was den Anspruch auf eine Vergütung während des Urlaubs betrifft, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nach Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta jeder Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Jahresurlaub hat.

Dieses in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) näher bezeichnete Recht, von dem diese Richtlinie keine Abweichung zulässt, räumt jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen ein. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der nach ständiger Rechtsprechung als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, wird somit jedem Arbeitnehmer unabhängig von seinem Beschäftigungsort innerhalb der Union gewährt (vgl. in diesem Sinne Urteile Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 54, sowie Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, Rn. 14).

Außerdem geht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs klar hervor, dass der in Art. 31 der Grundrechtecharta und in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 enthaltene Begriff des „bezahlten [J]ahresurlaubs“ bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne dieser Vorschriften weiterzugewähren ist und dass der Arbeitnehmer mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss (vgl. Urteile Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, EU:C:2006:177, Rn. 50, und Lock, EU:C:2014:351, Rn. 16).

Nach dieser Rechtsprechung behandelt die Richtlinie 2003/88 den Anspruch auf Jahresurlaub und den auf Zahlung des Urlaubsentgelts nämlich als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs. Durch das Erfordernis der Zahlung des Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (vgl. Urteil Lock, EU:C:2014:351, Rn. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Daher ist, wie der Generalanwalt in Rn. 89 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, die Vergütung, die der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhält, untrennbar mit der Vergütung verbunden, die er als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit erhält.

Folglich ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass die Mindestvergütung, die dem Arbeitnehmer gemäß Art. 3 Abs. 1 zweiter Gedankenstrich Buchst. b dieser Richtlinie für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den dieser Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch hat.

Nach alledem ist auf die sechste Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass

er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;

ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird;

eine Entschädigung für die tägliche Pendelzeit, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen ist, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;

die Übernahme der Kosten für die Unterbringung dieser Arbeitnehmer nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist;

eine Zulage in Form von Essensgutscheinen, die an diese Arbeitnehmer ausgegeben werden, nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns angesehen werden darf, und

die Vergütung, die den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den diese Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch haben.

Kosten

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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens verbietet es die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ausgelegt im Licht von Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, dass eine Regelung des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt hat, seinen Sitz hat, nach

der die Übertragung von Forderungen aus Arbeitsverhältnissen verboten ist, eine Gewerkschaft wie die Sähköalojen ammattiliitto ry daran hindern kann, bei einem Gericht dieses anderen Mitgliedstaats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, eine Klage zu erheben, um für die entsandten Arbeitnehmer auf sie übertragene Lohnforderungen einzuziehen, bei denen es um den Mindestlohn im Sinne der Richtlinie 96/71 geht, da diese Übertragung im Einklang mit dem in diesem anderen Mitgliedstaat geltenden Recht steht.

Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 ist im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass

er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;

ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird;

eine Entschädigung für die tägliche Pendelzeit, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen ist, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;

die Übernahme der Kosten für die Unterbringung dieser Arbeitnehmer nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist;

eine Zulage in Form von Essensgutscheinen, die an diese Arbeitnehmer ausgegeben werden, nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns angesehen werden darf, und

die Vergütung, die den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den diese Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch haben.

Unterschriften

* Verfahrenssprache: Finnisch.