



## Sammlung der Rechtsprechung

BESCHLUSS DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

21. September 2016\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs — Richtlinie 1999/70/EG — EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge — Paragraph 4 — Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor — Nichtuniversitäre Ausbildung — Nationale Regelung — Gewährung einer Vergütungszulage — Voraussetzung — Positive Bewertung bei einem Evaluierungsprozess — Als Beamte auf Zeit beschäftigte Lehrkräfte — Ausschluss — Diskriminierungsverbot“

In der Rechtssache C-631/15

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 von Oviedo, Spanien) mit Entscheidung vom 17. November 2015, beim Gerichtshof eingegangen am 27. November 2015, in dem Verfahren

**Carlos Álvarez Santirso**

gegen

**Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten F. Biltgen (Berichterstatter), des Richters E. Levits und der Richterin M. Berger,

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund der nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Entscheidung, gemäß Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden,

folgenden

\* Verfahrenssprache: Spanisch.

## Beschluss

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist.
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Carlos Álvarez Santirso und der Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias (Ministerium für Bildung, Kultur und Sport der Autonomen Gemeinschaft Asturias; im Folgenden: Bildungsministerium) wegen deren Entscheidung, Herrn Álvarez Santirso nicht zur Teilnahme am ersten Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte zuzulassen.

## Rechtlicher Rahmen

### *Unionsrecht*

- 3 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 soll mit dieser „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ... durchgeführt werden“.
- 4 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:  
  
„Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie ... nachzukommen ...; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. ...“
- 5 Die Rahmenvereinbarung soll ihrem Paragraph 1 zufolge zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.
- 6 Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:  
  
„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“
- 7 Paragraph 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:  
  
„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:
  1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird;
  2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Ist in

demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

- 8 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:

„Befristet beschäftig[t]e Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

### *Spanisches Recht*

- 9 Die Ley del Principado de Asturias 3/1985, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Gesetz Nr. 3/1985 der Autonomen Gemeinschaft Asturien zur Regelung des öffentlichen Dienstes der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien) vom 26. Dezember 1985 (BOE Nr. 59 vom 10. März 1986, S. 9083) definiert in ihrem Art. 6 „Beamte auf Zeit“ als diejenigen, die aufgrund einer gesetzmäßigen Ernennung vorübergehend freie Planstellen bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien besetzen, soweit diese nicht mit einem Beamten auf Dauer besetzt werden, oder die Beamte auf Dauer bei Sonderurlaub oder Freistellungen und bei Beurlaubung zur Erbringung besonderer Dienste ersetzen.
- 10 Art. 106 der Ley Orgánica 2/2006 de Educación (Organgesetz Nr. 2/2006 über das Unterrichtswesen) vom 3. Mai 2006 (BOE Nr. 106 vom 4. Mai 2006, S. 17158) sieht vor, dass die Bildungsverwaltungen, um die Qualität des Unterrichts und die Arbeit der Lehrkräfte zu verbessern, unter Beteiligung des Lehrkörpers Programme zur Evaluierung der Lehrkräfte entwickeln.
- 11 Laut der Ley del Principado de Asturias 6/2009 de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos (Gesetz Nr. 6/2009 der Autonomen Gemeinschaft Asturien über die Evaluierung der Lehrkräfte und Leistungsanreize für diese) vom 29. Dezember 2009 (BOE Nr. 53 vom 2. März 2010, S. 20432) stellen die Evaluierungsprogramme Parameter für das Funktionieren und die Einstufung des asturischen Bildungssystems mittels der Anerkennung und Evaluierung der Tätigkeit des Lehrpersonals dar. Zu diesem Zweck müssen die Evaluierungsprogramme u. a. Fehlzeiten, die Tätigkeit als Tutor, die Teilnahme an gemeinsamen Verbesserungs- oder Versuchsprojekten im Rahmen von ergänzenden Aktivitäten, überdurchschnittlichen Einsatz, die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen oder die Beteiligung des Lehrpersonals an der Erreichung kollektiver Ziele der Arbeitsstätte, die im allgemeinen Jahresprogramm festgelegt sind, berücksichtigen.
- 12 Nach Art. 2 des Gesetzes Nr. 6/2009 gelten die Programme zur Evaluierung der Lehrkräfte für Dauerbeamte, die dem Lehrkörper im Sinne des Organgesetzes Nr. 2/2006 angehören, in die Verwaltung eingegliedert sind und eine Dienstzeit von fünf Jahren aufweisen.
- 13 Gemäß Art. 3 des Gesetzes Nr. 6/2009 erhalten diejenigen, die die in den Evaluierungsprogrammen aufgestellten Anforderungen erfüllen, den als Anerkennung für das Lehrpersonal gewährten Leistungsanreiz unter den Voraussetzungen und in der Höhe, die die Regierung der Autonomen Gemeinschaft bei der Annahme der Programme zur Evaluierung der Lehrkräfte festlegt.
- 14 So sieht die einschlägige Regelung einen finanziellen Anreiz in Höhe von 206,53 Euro monatlich für Beamte der Untergruppe A1 und in Höhe von 132,18 Euro monatlich für Beamte der Untergruppe A2 vor.

## Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

- 15 Herr Álvarez Santirso, der als Beamter auf Zeit beschäftigt ist, ist seit 16 Jahren an öffentlichen Schulen der Autonomen Gemeinschaft Asturien als Lehrer für die Sekundarstufe auf verschiedenen Stellen eingesetzt, die ihm aufgrund von Vakanzen zugewiesen worden sind.
- 16 Im Anschluss an die Veröffentlichung des Beschlusses des Bildungsministeriums vom 6. April 2015, mit dem das Verfahren zur Beantragung auf Aufnahme in das erste Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte eröffnet wurde, stellte Herr Álvarez Santirso form- und fristgerecht einen entsprechenden Antrag.
- 17 Mit Beschluss vom 5. Juni 2015 nahm das Bildungsministerium die endgültige Liste der Personen an, die im Rahmen des Antragsverfahrens in das erste Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte aufgenommen wurden. Der Antrag von Herrn Álvarez Santirso wurde zurückgewiesen, da er Beamter auf Zeit sei und die Aufnahme in das Evaluierungsprogramm ausschließlich Dauerbeamten vorbehalten sei, die eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren aufwiesen.
- 18 Herr Álvarez Santirso erhob gegen diesen Beschluss Klage zum Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 von Oviedo, Spanien) und rügte dabei das Vorliegen einer Entgeltungleichheit zwischen Dauerbeamten und Beamten auf Zeit, die allein darauf beruhe, dass Letztere befristet beschäftigt seien.
- 19 Die Vertreter der Autonomen Gemeinschaft Asturien machen geltend, dass die Ungleichbehandlung durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei, nämlich unterschiedliche Ausbildung, Befähigung und Verdienste, die durch das Bestehen des Auswahlverfahrens nachgewiesen worden seien; an Dauerbeamte würden strengere Anforderungen gestellt, was eine höhere Vergütung rechtfertige. Zudem würden, falls Beamten auf Zeit die für Dauerbeamte vorgesehene Vergütung gewährt würde, Dauerbeamte insoweit diskriminiert, als bei diesen die Weiterbeschäftigung auf dem Dienstposten, den sie aufgrund ihrer Verdienste erhalten hätten, vom Ergebnis der Evaluierung abhängt.
- 20 Das vorliegende Gericht hat Zweifel, ob die in Rede stehende Regelung mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, insbesondere in Anbetracht der Rechtsprechung des Gerichtshofs, wonach die bloße Befristung eines Arbeitsverhältnisses in Ermangelung jeglicher Rechtfertigung durch sachliche Gründe nicht ausreicht, um eine Ungleichbehandlung in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen zu rechtfertigen, wie die Gewährung einer zusätzlichen Vergütung in Form einer Dreijahreszulage (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819), die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe (Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557) oder die Geltendmachung einer Sechsjahresweiterbildungszulage (Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67).
- 21 Hinsichtlich des vorliegenden Falles betont das vorliegende Gericht, dass die betreffende nationale Regelung die Anwendung der Programme zur Evaluierung der Lehrkräfte auf Dauerbeamte beschränke und Beamte auf Zeit davon ausschließe, auch wenn diese die geforderte Dienstzeit von fünf Jahren aufweisen könnten und die Kriterien in Bezug auf die Ausbildung, den Einsatz für die Schule und die Beteiligung an der Erreichung der Ziele der Schule erfüllten. Da diese verschiedenen Kriterien, die Gegenstand der Evaluierung seien, sowohl von einem Dauerbeamten als auch von einem Beamten auf Zeit erfüllt werden könnten, seien keine sachlichen Gründe dafür ersichtlich, diese Evaluierungsprogramme allein Dauerbeamten vorzubehalten.
- 22 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass eine positive Evaluierung ausschließlich die Gewährung eines wirtschaftlichen Leistungsanreizes zur Folge habe und somit in keinem Zusammenhang mit einem System des Aufstiegs oder beruflichen Fortkommens stehe.

23 Unter diesen Umständen hat das Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 von Oviedo) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er einer regionalen Regelung wie dem Gesetz Nr. 6/2009 entgegensteht, nach dessen Art. 2 die Aufnahme in das Evaluierungsprogramm (und infolgedessen der Erhalt der damit verknüpften wirtschaftlichen Leistungsanreize) vom Status als Dauerbeamter abhängig ist, so dass Beamte auf Zeit davon ausgeschlossen sind?

### **Zur Vorlagefrage**

24 Mit dieser Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht, die die Teilnahme an einem Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und den wirtschaftlichen Leistungsanreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, Lehrkräften vorbehält, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Dauerbeamte unbefristet beschäftigt sind, und davon Lehrkräfte ausschließt, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Beamte auf Zeit befristet beschäftigt sind.

25 Nach Art. 99 seiner Verfahrensordnung kann der Gerichtshof, wenn die Antwort auf eine zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage klar aus der Rechtsprechung abgeleitet werden kann oder wenn die Beantwortung einer solchen Frage keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt, auf Vorschlag des Berichterstatters und nach Anhörung des Generalanwalts jederzeit die Entscheidung treffen, durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden.

26 Diese Bestimmung ist in der vorliegenden Rechtssache anzuwenden. Denn die Antwort auf die Vorlagefrage kann klar aus der Rechtsprechung abgeleitet werden (siehe insbesondere Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, und vom 12. Dezember 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, sowie Beschluss vom 7. März 2013, Bertazzi u. a., C-393/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:143).

27 Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich zunächst, dass die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung auf alle Arbeitnehmer anwendbar sind, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 28, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 42, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 26, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 40, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 31).

28 Die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sind somit auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen werden (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 27, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 32).

- 29 Da Herr Álvarez Santirso als Beamter auf Zeit im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses über 16 Jahre lang die Aufgaben eines Lehrers für die Sekundarstufe in verschiedenen öffentlichen Schulen der Autonomen Gemeinschaft Asturien wahrgenommen hat, fällt er unter die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung.
- 30 Sodann – und da Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ein Verbot aufstellt, befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt – muss geprüft werden, ob die Teilnahme am Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und der finanzielle Anreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieser Vorschrift fällt.
- 31 Eines der Ziele der Rahmenvereinbarung besteht gemäß ihrem Paragraphen 1 Buchst. a darin, durch die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Außerdem heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass diese „den Willen der Sozialpartner deutlich [macht], einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert“. Im 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 wird zu diesem Zweck festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch die Festlegung von Mindestvorschriften verbessern soll, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 47, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 29, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 34).
- 32 Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung bezweckt, diesen Grundsatz auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 37, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 48, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 30, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 35).
- 33 In Anbetracht der Ziele der Rahmenvereinbarung muss ihr Paragraph 4 als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 38, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 49, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 31, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 36).
- 34 So hat der Gerichtshof entschieden, dass für die Bestimmung, ob eine Maßnahme zu den „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gehört, gerade das Kriterium der Beschäftigung entscheidend ist, d. h. das zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Dezember 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 35).
- 35 Folglich fallen unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung Dienstalterszulagen, die für jeweils drei Dienstjahre gewährt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 47, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 50 bis 58, sowie Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht

veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 32 bis 34), Sechsjahresweiterbildungszulagen (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 38) sowie Regelungen über Dienstzeiten, die für die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe zurückzulegen sind, oder über die Berechnung der Dienstzeiten, die für eine jährliche Beurteilung erforderlich sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 36 Im vorliegenden Fall ist die Beurteilung der Frage, welcher Art die in Rede stehenden Maßnahmen sind und welche Zwecke sie verfolgen, zwar grundsätzlich Sache des vorlegenden Gerichts; unbeschadet dessen ist aber festzustellen, dass sich aus den Akten, die das vorlegende Gericht dem Gerichtshof übermittelt hat, ergibt, dass die Teilnahme am Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und der wirtschaftliche Leistungsanreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, ebenfalls als „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung angesehen werden müssen.
- 37 Zum einen ist nämlich die Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit, die für die Teilnahme am Evaluierungsprogramm verlangt wird, ein entscheidendes Kriterium im Sinne der Ausführungen in Rn. 34 des vorliegenden Beschlusses.
- 38 Zum anderen wirkt sich offenbar eine positive Bewertung im Rahmen des Evaluierungsprogramms innerhalb des Systems des Aufstiegs oder beruflichen Fortkommens in keiner Weise aus, sondern führt ausschließlich zu einer Vergütungszulage. Ein Vergütungsbestandteil in Form eines wirtschaftlichen Leistungsanreizes muss allerdings als Beschäftigungsbedingung einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer gleichermaßen gewährt werden wie einem Dauerbeschäftigten.
- 39 Eine Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, die das Recht auf Teilnahme am Evaluierungsprogramm und den wirtschaftlichen Anreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, von der Definition des Begriffs der „Beschäftigungsbedingungen“ ausnimmt, liefe darauf hinaus, den Anwendungsbereich des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes – entgegen dem von dieser Vorschrift verfolgten Ziel – zu reduzieren.
- 40 Schließlich dürfen nach ständiger Rechtsprechung befristet beschäftigte Arbeitnehmer, was die Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung betrifft, nicht schlechter behandelt werden als Dauerbeschäftigte, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 42 und 47, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 53, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 34, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 56, 57 und 64, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 40).
- 41 Da im vorliegenden Fall feststeht, dass im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses beschäftigte Dauerbeamte und im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses beschäftigte Beamte auf Zeit unterschiedlich behandelt werden, ist an erster Stelle zu prüfen, ob die Situation der Dauerbeschäftigten und die der befristet beschäftigten Arbeitnehmer im Ausgangsverfahren vergleichbar ist.
- 42 Der Begriff „vergleichbarer Dauerbeschäftigter“ wird in Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung wie folgt definiert: „ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind“ (Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 36, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 42).

- 43 Um festzustellen, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach Paragraph 3 Nr. 2 und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 37, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 43).
- 44 Grundsätzlich ist es Sache des vorliegenden Gerichts und nicht des Gerichtshofs, zu prüfen, ob sich Dauerbeamte und Beamte auf Zeit in einer vergleichbaren Situation befinden (vgl. entsprechend Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 39, Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 67, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 44).
- 45 Im Ausgangsverfahren ist jedoch nicht ersichtlich, dass die von als Dauerbeamten beschäftigten Lehrern und die von als Beamten auf Zeit beschäftigten Lehrern ausgeübten Unterrichtstätigkeiten andere akademische Qualifikationen oder Erfahrungen erfordern. Aus den Angaben in der Vorlageentscheidung geht – ganz im Gegenteil – hervor, dass diese beiden Kategorien von Lehrern ähnliche Aufgaben wahrnehmen und identische Pflichten haben, u. a. hinsichtlich der Kriterien, auf die das Evaluierungsprogramm abstellt und die sich auf die Ausbildung, die Beteiligung an den Zielen der Schule und die Teilnahme an deren Aktivitäten beziehen.
- 46 Somit ist der einzige Umstand, der im vorliegenden Fall möglicherweise die Situation eines als Beamten auf Zeit beschäftigten Lehrers von der eines Dauerbeamten als Bewerber um Aufnahme in ein Evaluierungsprogramm zu unterscheiden vermag, die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses mit seinem Arbeitgeber.
- 47 In einem solchen Fall ist an zweiter Stelle zu prüfen, ob es einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gibt, der die festgestellte Ungleichbehandlung rechtfertigt.
- 48 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „sachlicher Grund“ in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung so zu verstehen ist, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Regelung wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 57, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 54, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 40, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 72, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 47).
- 49 Die Berufung auf die bloße Befristung der Beschäftigung des Personals der öffentlichen Verwaltung kann daher keinen sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung darstellen (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 56, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 42, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 74, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 49).

- 50 Eine die Beschäftigungsbedingungen betreffende Ungleichbehandlung zwischen befristet beschäftigten und auf Dauer beschäftigten Arbeitnehmern kann nämlich nicht durch ein Kriterium gerechtfertigt werden, das allgemein und abstrakt auf die Beschäftigungsdauer selbst abstellt. Würde bereits die bloße Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung ausreichen, liefen die Ziele der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung inhaltlich ins Leere. Anstatt die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und die durch die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung angestrebte Gleichbehandlung zu fördern, liefe die Anwendung eines solchen Kriteriums auf die dauerhafte Beibehaltung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 57, sowie Beschlüsse vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 43, und vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 50).
- 51 Der Begriff der sachlichen Gründe verlangt somit, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sein muss, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob diese Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die befristeten Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 53 und 58, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 55, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 41, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 73, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 48).
- 52 Im vorliegenden Fall beschränken sich die Vertreter der Autonomen Gemeinschaft Asturien auf den Hinweis, dass an Personen, die als Beamte auf Zeit eingestellt werden wollten, geringere Anforderungen gestellt würden und dass es zu umgekehrten Diskriminierungen von Dauerbeamten kommen könne.
- 53 Insoweit ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten in Anbetracht ihres Gestaltungsermessens bei der Organisation ihrer öffentlichen Verwaltungen grundsätzlich, ohne gegen die Richtlinie 1999/70 oder die Rahmenvereinbarung zu verstoßen, für den Zugang zu bestimmten Beschäftigungen Voraussetzungen hinsichtlich des Dienstalters vorsehen, den Zugang zu einer internen Beförderung Dauerbeamten vorbehalten und von diesen den Nachweis einer Berufserfahrung verlangen können, die der Einstufung unmittelbar unter der ausgeschriebenen entspricht (Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 76, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 57, sowie Beschluss vom 7. März 2013, Bertazzi u. a., C-393/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:143, Rn. 43).
- 54 Unbeschadet dieses Ermessens müssen die von den Mitgliedstaaten aufgestellten Kriterien jedoch in transparenter und nachprüfbarer Weise angewandt werden, um zu verhindern, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer allein wegen der Befristung der Arbeitsverträge oder -verhältnisse, mit denen sie ihre Dienstzeit und ihre Berufserfahrung nachweisen, benachteiligt werden (Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 77, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 59, sowie Beschluss vom 7. März 2013, Bertazzi u. a., C-393/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:143, Rn. 44).
- 55 Ergibt sich bei einem Auswahlverfahren eine solche unterschiedliche Behandlung aus der Notwendigkeit, objektive Erfordernisse zu berücksichtigen, die sich auf die mit diesem Verfahren ausgeschriebene Beschäftigung beziehen und nichts mit der Befristung des zwischen dem Beamten auf

Zeit und seinem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses zu tun haben, so könnte sie im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein (Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 79, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 61, sowie Beschluss vom 7. März 2013, Bertazzi u. a., C-393/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:143, Rn. 46).

- 56 Dagegen entspricht eine allgemeine, abstrakte Voraussetzung, wonach die verlangte Dienstzeit von fünf Jahren allein mit dem Status als Dauerbeamter zurückgelegt worden sein kann, ohne dass u. a. die besondere Art der von einem solchen zu erfüllenden Aufgaben oder deren Merkmale berücksichtigt werden, nicht den Anforderungen der in den Rn. 48 bis 51 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung.
- 57 Was zudem das angegebene Ziel betrifft, umgekehrte Diskriminierungen zulasten der Dauerbeamten zu vermeiden, ist zu bemerken, dass ein solches Ziel zwar einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 4 Nrn. 1 und/oder 4 der Rahmenvereinbarung darstellen kann, doch jedenfalls keine unverhältnismäßige nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende zu rechtfertigen vermag, die die Berücksichtigung sämtlicher von den Arbeitnehmern im Rahmen befristeter Dienstverhältnisse zurückgelegter Dienstzeiten bei der Festlegung ihres Dienstalters und somit der Höhe ihres Entgelts vollständig und unter allen Umständen ausschließt (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 62, sowie Beschluss vom 7. März 2013, Bertazzi u. a., C-393/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:143, Rn. 47).
- 58 Dies gilt erst recht, wenn die nationale Regelung – wie im Ausgangsverfahren – die Aufnahme in das Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und die Gewährung einer Vergütungszulage im Fall einer positiven Bewertung ausschließlich für als Dauerbeamte eingestellte Lehrer vorsieht, die eine Dienstzeit von fünf Jahren zurückgelegt haben, während als Beamte auf Zeit eingestellte Lehrer genau die gleichen Aufnahmekriterien erfüllen, von der Gewährung der Vorteile jedoch ausgeschlossen sind.
- 59 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung unbedingt und hinreichend genau ist, um von Einzelnen vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Staat in Anspruch genommen werden zu können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 78 bis 83, Beschluss vom 18. März 2011, Montoya Medina, C-273/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:167, Rn. 46, Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 56, sowie Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 53).
- 60 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht, die, ohne dass dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt wäre, die Teilnahme an einem Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und den wirtschaftlichen Leistungsanreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, Lehrkräften vorbehält, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Dauerbeamte unbefristet beschäftigt sind, und Lehrkräfte, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Beamte auf Zeit befristet beschäftigt sind, davon ausschließt.

### **Kosten**

- 61 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

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

**Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht, die, ohne dass dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt wäre, die Teilnahme an einem Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und den wirtschaftlichen Leistungsanreiz, der infolgedessen bei positiver Bewertung gewährt wird, Lehrkräften vorbehält, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Dauerbeamte unbefristet beschäftigt sind, und Lehrkräfte, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses als Beamte auf Zeit befristet beschäftigt sind, davon ausschließt.**

Unterschriften