



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

21. November 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Nationale Regelung, nach der befristete Beschäftigungsverhältnisse beendet werden können, wenn der Grund für die Einstellung wegfällt – Für das Schuljahr beschäftigte Lehrkräfte – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am letzten Unterrichtstag – Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG“

In der Rechtssache C-245/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha, Spanien) mit Entscheidung vom 19. April 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 11. Mai 2017, in dem Verfahren

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

gegen

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Ersten Kammer sowie der Richter J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Berichterstatter), E. Regan und S. Rodin,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 11. April 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González, vertreten durch J. J. Donate Valera, abogado,
- der Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, vertreten durch C. Aguado Martín und M. Barahona Migueláñez, letrados,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

- der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis und S. Jiménez García als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und N. Ruiz García als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 31. Mai 2018

folgendes

Urteil

- 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 von Rechtsstreitigkeiten zwischen Herrn Pedro Viejobueno Ibáñez und Frau Emilia de la Vara González (im Folgenden zusammen: Beteiligte) auf der einen und der Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Bildungsministerium von Kastilien-La Mancha, Spanien) (im Folgenden: Bildungsministerium von Kastilien-La Mancha) über die Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Beteiligten und dem Bildungsministerium von Kastilien-La Mancha.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Aus dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 geht hervor, dass „[d]ie Unterzeichnerparteien eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen [wollten], welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.“
- 4 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 soll mit ihr „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ..., die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.
- 5 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung lautet:
„Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, dass befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.“
- 6 Der dritte Absatz der Präambel lautet: „Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen

allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.“

7 Gemäß Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung soll diese 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.

8 Paragraf 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. ...“

9 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Befristet beschäftigte 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.“

10 Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) lautet:

„Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Spanisches Recht

11 Art. 1 Abs. 1 der Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (Gesetz 7/2007 über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten) vom 12. April 2007 (im Folgenden: Gesetz 7/2007) sieht vor:

„Das vorliegende Statut hat den Zweck, die Grundlagen des Statuts der Beamten, die in seinen Anwendungsbereich fallen, festzulegen.“

12 Nach Art. 2 Abs. 1 dieses Gesetzes findet das Grundstatut u. a. auf das verbeamtete und das angestellte Personal im Dienst der Verwaltungen der Autonomen Gemeinschaften Anwendung.

13 Art. 10 Abs. 1 dieses Gesetzes bestimmt:

„Interimsbeamte sind Personen, die aus ausdrücklich dargelegten Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit als solche beschäftigt sind, um in einem der folgenden Fälle Aufgaben von Berufsbeamten zu erfüllen:

- a) es sind Stellen frei, die nicht mit Berufsbeamten besetzt werden können,
- b) die vorübergehende Ersetzung von Berufsbeamten,
- c) die Durchführung von zeitlich begrenzten Programmen,
- d) übermäßiger oder erhöhter Arbeitsanfall während höchstens sechs Monaten in einem Zeitraum von zwölf Monaten.“

14 Nach Art. 10 Abs. 3 dieses Gesetzes endet das Dienstverhältnis der Interimsbeamten – außer aus den Gründen für den Verlust des Status als Berufsbeamter –, wenn der Grund für ihre Ernennung wegfällt.

15 Art. 10 Abs. 5 des Gesetzes 7/2007 sieht vor, dass auf Interimsbeamte, soweit es mit der Natur ihres Status vereinbar ist, die allgemeinen Regeln für Berufsbeamte Anwendung finden.

16 Art. 7 der Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla La Mancha (Gesetz 4/2011 über den öffentlichen Dienst in Kastilien-La Mancha) vom 10. März 2011 (im Folgenden: Gesetz 4/2011) bestimmt:

„Im Sinne dieses Gesetzes sind Interimsbeamte Personen, die aus ausdrücklich dargelegten Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit als solche beschäftigt sind, um vorübergehend in einer der in Art. 8 vorgesehenen Situationen Aufgaben von Beamten wahrzunehmen.“

17 Art. 8 Abs. 1 dieses Gesetzes bestimmt:

„Interimsbeamte können nur in einer der folgenden Situationen ernannt werden:

- a) es sind Stellen frei, für die Mittel für die niedrigste Besoldungsgruppe bewilligt worden sind und für die die Ernennung in der Form eines Auswahlverfahrens aufgrund von Befähigungsnachweisen stattfindet, wenn es unmöglich ist, sie mit Berufsbeamten zu besetzen.

...“

18 Art. 9 Abs. 1 dieses Gesetzes bestimmt:

„Das Dienstverhältnis der Interimsbeamten endet aus folgenden Gründen:

...

- b) Wegfall der Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die der Ernennung zugrunde lagen.“

19 Gemäß der Vereinbarung vom 10. März 1994 zwischen dem Ministerio de Educación y Ciencia (Ministerium für Bildung und Wissenschaft, Spanien) und der Gewerkschaft ANPE über das Verfahren zur Auswahl von als Interimsbeamten beschäftigten Lehrkräften, die mit Beschluss der Dirección General de Personal y Servicios (Generaldirektion Personal und Dienste) dieses Ministeriums vom 15. März 1994 veröffentlicht wurde (im Folgenden: Vereinbarung vom 10. März 1994), nehmen Interimsbeamte, die am 30. Juni eines Schuljahrs seit mindestens fünfeinhalb Monaten gearbeitet haben, ab diesem Tag bis zum Beginn des neuen Schuljahrs die mit ihrer Stelle verbundenen Aufgaben wahr.

20 Die 13. Ergänzungsbestimmung der Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (Gesetz 5/2012 über den allgemeinen Haushalt der Regierung der Gemeinschaft von Kastilien-La Mancha für das Jahr 2012) vom 12. Juli 2012 (im Folgenden: Haushaltsgesetz für das Jahr 2012) sieht vor:

„1. Nach Art. 38 Abs. 10 des [Gesetzes 7/2007] und Art. 153 Abs. 6 des [Gesetzes 4/2011] wird die Anwendung folgender Vereinbarungen unter den folgenden Bedingungen ausgesetzt:

...

i) [Vereinbarung vom 10. März 1994], soweit sie die [Urlaubsabgeltung] für Juli und August für Vertretungen für mehr als fünfeinhalb Monate sowie die unbesetzten Stellen betrifft. Als Interimsbeamte beschäftigte nicht universitäre Lehrkräfte erhalten eine Abgeltung für 22 nicht genommene Urlaubstage, wenn sie für ein ganzes Schuljahr ernannt worden sind, bzw. für die Zahl der Tage, die der gearbeiteten Zeit entsprechen, wenn diese kürzer als ein Schuljahr ist.

...“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

21 Herr Viejobueno Ibáñez wurde von der Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Generaldirektion Personal und Bildungsprogramme) des Bildungsministeriums von Kastilien-La Mancha als Interimsbeamter („funcionario interino“) als Sekundarstufenlehrer an der Sekundarschule Alonso Quijano in Esquivias (Provinz Toledo, Spanien) für das Schuljahr 2011/2012 eingestellt. Frau de la Vara González wurde von dieser Generaldirektion als Interimsbeamte als Berufsschullehrerin im Zentrum für Erwachsenenbildung Campos del Záncara in San Clemente (Provinz Cuenca, Spanien) für das gleiche Schuljahr eingestellt.

22 Am letzten Unterrichtstag, dem 29. Juni 2012, ordneten die Bildungskoordinatoren der Provinzen Toledo und Cuenca die Entlassung von Herrn Viejobueno Ibáñez bzw. Frau de la Vara González wegen „freier Beendigung des Dienstverhältnisses eines Interimsbeamten“ bzw. wegen „endgültiger Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Änderung des Verwaltungsstatus“ mit Wirkung vom selben Tag an.

23 Die Beteiligten legten gegen die Entscheidung über ihre Entlassung Widerspruch ein. Nachdem ihre Widersprüche durch Nichtverbescheidung zurückgewiesen worden waren, erhoben sie am 12. April 2013 beim Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (Provinzverwaltungsgericht Nr. 2 [Toledo], Spanien) Klage auf Nichtigklärung der stillschweigenden Zurückweisung ihres Widerspruchs und der Entscheidung über ihre Entlassung sowie auf Feststellung ihres Rechts, bis zum 14. September 2012 auf ihrer jeweiligen Stelle zu verbleiben. Zur Stützung ihrer Klagen machten die Beteiligten insbesondere geltend, dass die Entscheidungen über ihre Entlassung gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstießen, da sie dazu führten, Lehrkräfte je nachdem, ob sie Interimsbeamte oder Berufsbeamte sind, unterschiedlich zu behandeln, da Letztere ihre Stelle nach dem letzten Unterrichtstag behielten.

24 Mit Urteil vom 26. Januar 2015 wies das genannte Gericht die Klagen ab, da u. a. die Ernennungsurkunden der Beteiligten kein Datum für das Ende der Beschäftigung enthalten hätten, die Ernennung der Interimsbeamten mit Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit begründet werden müsse und der Wegfall dieser Gründe deshalb ein rechtmäßiger Grund für ihre Entlassung sei, und zwar auch dann, wenn auf den Lohnabrechnungen ein Datum für das Ende der Beschäftigung vermerkt sei, und der letzte Unterrichtstag den Wegfall der Gründe der Notwendigkeit und Dringlichkeit, mit denen die Ernennung der Interimsbeamten begründet worden sei, mit sich habe bringen können. Ferner hat das Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (Provinzverwaltungsgericht

Nr. 2 [Toledo], Spanien) entschieden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei, da die Situation der Interimsbeamten, deren Dienstverhältnis mit der Verwaltung grundsätzlich befristet sei, nicht mit der der Berufsbeamten vergleichbar sei, deren Dienstverhältnis mit der Verwaltung unbefristet sei.

- 25 Die Beteiligten legten gegen dieses Urteil Berufung beim vorlegenden Gericht, dem Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha, Spanien), ein und machten u. a. geltend, dass ihre Entlassung am 29. Juni 2012 einen Verstoß gegen Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung darstelle. Sie sind nämlich der Ansicht, dass sie aufgrund ihres Status als Interimsbeamte schlechter behandelt würden als Lehrkräfte mit dem Status von Berufsbeamten, die während der Zeit, die üblicherweise dem Sommer-Jahresurlaub gewidmet sei, ihre Stellen behielten. Da sie für das Schuljahr 2011/2012 ernannt worden seien und dieselben Aufgaben wahrnahmen wie eine Lehrkraft mit dem Status eines Berufsbeamten, gebe es ferner keine Gründe dafür, dass sie nach dem letzten Unterrichtstag nicht die ihrer Stelle entsprechenden Aufgaben wahrnehmen könnten. Die Entscheidungen über ihre Entlassung missachteten zudem Art. 7 der Richtlinie 2003/88, da ihr Dienstverhältnis beendet worden sei, bevor sie ihren Jahresurlaub hätten in Anspruch nehmen können, und sie hierfür eine Vergütung erhalten hätten. Ferner verstoße die Beendigung ihrer Dienstverhältnisse gegen die Vereinbarung vom 10. März 1994.
- 26 Das vorlegende Gericht führt aus, dass Dienstverhältnisse wie die der Beteiligten gemäß Art. 7 des Gesetzes 4/2011 aus Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit eingegangen worden seien. Aus der spanischen Rechtsprechung ergebe sich, dass die fehlende Notwendigkeit der Arbeit der Lehrkräfte nach dem letzten Unterrichtstag für die Lehrkräfte, die als Interimsbeamte ernannt worden seien, gemäß Art. 9 Abs. 1 Buchst. b dieses Gesetzes und Art. 10 Abs. 3 des Gesetzes 7/2007 von Rechts wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses am letzten Unterrichtstag führe, da der Grund für ihre Ernennung weggefallen sei.
- 27 In Bezug auf die Anwendbarkeit des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass die als Interimsbeamte beschäftigten Lehrkräfte „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung seien, da sie zur Besetzung freier Stellen von Lehrkräften mit dem Status von Berufsbeamten ernannt worden seien. Die Lehrkräfte mit dem Status von Berufsbeamten könnten ihrerseits unter den Begriff „vergleichbare Dauerbeschäftigte“ im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung fallen. Zur Anwendung dieses Paragraphen sei daher die Situation der Interimsbeamten mit der der Berufsbeamten zu vergleichen, deren Arbeit in den gleichen Bildungseinrichtungen oder in anderen Einrichtungen derselben Autonomen Gemeinschaft ähnlich sei.
- 28 Daher stelle sich die Frage, ob das Ende des Unterrichtszeitraums tatsächlich einen sachlichen Grund darstellt, der eine unterschiedliche Behandlung der Lehrkräfte rechtfertigt, je nachdem, ob sie Interimsbeamte oder Berufsbeamte sind.
- 29 Ferner fragt sich das vorlegende Gericht, ob die Praxis, das Dienstverhältnis der als Interimsbeamte eingestellten Lehrkräfte am letzten Unterrichtstag zu beenden, mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist, da das Bildungsministerium von Kastilien-La Mancha in dieser Situation verpflichtet sei, die Tage des Jahresurlaubs, die diese Lehrkräfte nicht in Anspruch nehmen konnten, abzugelten.
- 30 Zudem habe die Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha die Vereinbarung vom 10. März 1994 bis zum Schuljahr 2011/2012 beachtet und habe die dargestellte Praxis mit dem Erlass des Haushaltsgesetzes für das Jahr 2012 begonnen. Da diese Praxis durch dieses Gesetz, mit dem Sparmaßnahmen und Maßnahmen zur Bekämpfung des öffentlichen Defizits eingeführt worden seien, gebilligt worden sei, stelle sich die Frage, ob dieses Gesetz gegen den Grundsatz der

Nichtdiskriminierung in seiner Konkretisierung durch die Rahmenvereinbarung verstoße und, wenn ja, ob das nationale Gericht dieses Gesetz aufgrund seiner Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht außer Acht lassen könne.

- 31 Unter diesen Umständen hat das Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung in früheren Urteilen des vorlegenden Gerichts, in Anbetracht des Vorbringens im Rahmen des Ausgangsverfahrens, das die Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die Entlassung der als Interimsbeamte beschäftigten Lehrkräfte am letzten Unterrichtstag des Schuljahrs betrifft, im Hinblick auf den in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung niedergelegten Grundsatz der Gleichbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Dauerbeschäftigter, sowie ausgehend davon, dass nach den für Beamte von Kastilien-La Mancha geltenden spanischen Rechtsvorschriften die Dienstverhältnisse der Lehrkräfte, die als Interimsbeamte beschäftigt sind, enden, „wenn die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die der Ernennung zugrunde lagen, wegfallen“:

1. Kann das Ende des Unterrichtszeitraums eines Schuljahrs als sachlicher Grund angesehen werden, der es rechtfertigt, dass Lehrkräfte, die als Interimsbeamte beschäftigt werden, gegenüber den Berufsbeamten unterschiedlich behandelt werden?
2. Ist es mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar, dass als Interimsbeamte beschäftigte Lehrkräfte, die am Ende des Unterrichtszeitraums entlassen werden, nicht die Möglichkeit haben, ihren Urlaub in Form von tatsächlichen Ruhetagen in Anspruch zu nehmen, und stattdessen eine entsprechende Vergütung gezahlt bekommen?
3. Ist mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung dieser Beamten, die unter den Begriff der befristet beschäftigten Arbeitnehmer fallen, eine abstrakte Rechtsvorschrift wie die 13. Ergänzungsbestimmung des Haushaltsgesetzes für das Jahr 2012 vereinbar, durch die aus Gründen der Haushaltseinsparung und der Erfüllung von Defizitziele neben anderen Maßnahmen die Anwendung der Vereinbarung vom 10. März 1994 ausgesetzt wurde, soweit es um die Urlaubsabgeltung für Juli und August bei Vertretungen für mehr als fünfeinhalb Monate sowie die unbesetzten Stellen ging, und bestimmt wurde, dass dem befristet beschäftigten nicht universitären Lehrpersonal Urlaubsabgeltung für 22 Arbeitstage zu zahlen ist, wenn seine Ernennung auf Zeit für das gesamte Schuljahr erfolgt war bzw. für die Tage, die im Verhältnis darauf entfallen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 32 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, befristete Beamtenverhältnisse von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, weil die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die ihrer Einstellung zugrunde lagen, zu diesem Zeitpunkt weggefallen sind, während das unbefristete Beamtenverhältnis der Lehrkräfte, die Berufsbeamte sind, fortgesetzt wird.

- 33 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung vorsieht, dass die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung anerkennen, „dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden [, und] befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen“.
- 34 Die Rahmenvereinbarung soll nach ihrem Paragraphen 1 Buchst. a durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung u. a. die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern. Desgleichen heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass sie „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 dazu festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Festlegung von Mindestvorschriften verbessern soll, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten (Urteil vom 5. Juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 35 Die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 4, 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 (Urteil vom 5. Juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 36 Demgegenüber schreibt die Rahmenvereinbarung weder vor, welche Bedingungen in unbefristete Arbeitsverträge aufgenommen werden dürfen, noch, unter welchen Bedingungen von befristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. Oktober 2012, *Valenza u. a.*, C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 63, und vom 14. September 2016, *Martínez Andrés und Castrejana López*, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 39).
- 37 Im vorliegenden Fall fragt sich das vorlegende Gericht, ob der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, wie er durch Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung umgesetzt und konkretisiert wird, verletzt wurde, da im Unterschied zu der Situation der Lehrkräfte, die wie Herr Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González als Interimsbeamte im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses eingestellt werden, das unbefristete Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften, die Berufsbeamte sind und die insbesondere während des Sommer-Jahresurlaubs ihre Stellen behalten, nicht am letzten Unterrichtstag beendet wird.
- 38 Um festzustellen, ob die Betroffenen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Einklang mit 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 5. Juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Dies vorausgeschickt, geht aus den dem Gerichtshof vorliegenden Informationen hervor, dass Herr Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González, als sie von der Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Generaldirektion Personal und Bildungsprogramme) als Interimsbeamte eingestellt wurden, dieselben Aufgaben wahrnahmen wie Lehrkräfte, die Berufsbeamte waren.
- 40 Somit könnte die Situation von Interimsbeamten wie Herrn Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González grundsätzlich als vergleichbar mit der Situation von Lehrkräften angesehen werden, die Berufsbeamte sind.

- 41 Hervorzuheben ist jedoch, dass im Unterschied zu der Rechtssache, zu der die in Rn. 38 des vorliegenden Urteils genannte Rechtsprechung ergangen ist, im Ausgangsverfahren die gerügte unterschiedliche Behandlung sich ausschließlich aus dem Umstand ergibt, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Beteiligten zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet wurden, während die der Lehrkräfte, die Berufsbeamte waren, über dieses Datum hinaus fortgesetzt wurden.
- 42 Dieser Unterschied ist aber das entscheidende Merkmal, mit dem ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis abgegrenzt wird.
- 43 Der Umstand nämlich, dass das Dienstverhältnis von Lehrkräften, die Berufsbeamte sind, am letzten Unterrichtstag nicht beendet oder suspendiert wird, liegt in der Natur der Dienstverhältnisse dieser Beschäftigten. Mit ihnen kann eine dauerhafte Stelle nämlich genau deshalb besetzt werden, weil sie im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses beschäftigt sind.
- 44 Befristete Beschäftigungsverhältnisse, wie die der Beteiligten, sind, wie aus Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervorgeht, demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ab dem Eingehen eines Beschäftigungsverhältnisses davon ausgehen, dass dieses bei Vorliegen objektiv bestimmter Voraussetzungen, wie die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, das Eintreten eines bestimmten Ereignisses oder auch das Erreichen eines bestimmten Datums, beendet werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 57, und Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 60).
- 45 Im vorliegenden Fall ist es jedoch allein Sache des vorlegenden Gerichts, zu bewerten, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungsverhältnisse der Beteiligten vor Eintritt der durch die vor dem vorlegenden Gericht streitenden Parteien objektiv bestimmten Voraussetzung beendet hat. Sollte dies der Fall sein, würde dieser Umstand keine durch die Rahmenvereinbarung verbotene Diskriminierung darstellen, sondern eine Verletzung der für diese Beschäftigungsverhältnisse geltenden Bestimmungen durch den Arbeitgeber, die gegebenenfalls gemäß den anwendbaren nationalen Vorschriften sanktioniert werden könnte.
- 46 Da, wie im Wesentlichen in den Rn. 33 und 36 des vorliegenden Urteils ausgeführt, die Rahmenvereinbarung die Legitimität des Rückgriffs auf unbefristete wie auch auf befristete Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich anerkennt und nicht vorschreibt, unter welchen Voraussetzungen von diesen Beschäftigungsverhältnissen Gebrauch gemacht werden kann, kann unter diesen Umständen eine unterschiedliche Behandlung, die wie im Ausgangsverfahren lediglich darin besteht, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt sein Ende erreicht hat, während ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet wurde, auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung nicht sanktioniert werden.
- 47 Diese Beurteilung wird durch das Vorbringen der Europäischen Kommission nicht in Frage gestellt, wonach der Umstand, dass ein Beschäftigungsverhältnis nur vorübergehend besteht, keinen „sachlichen Grund“ darstellen kann, mit dem eine unterschiedliche Behandlung im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt werden kann.
- 48 Der in Rn. 46 des vorliegenden Urteils erwähnte Unterschied ist nämlich charakteristisch für das Nebeneinander von unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen und kann nicht dem in diesem Paragrafen ausgesprochenen Verbot unterliegen, da sonst jeder Unterschied zwischen diesen beiden Kategorien von Beschäftigungsverhältnissen verwischt würde.
- 49 Darüber hinaus lässt sich der Vorlageentscheidung entnehmen, dass Herr Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González im Wesentlichen geltend machen, dass ihre befristeten Beschäftigungsverhältnisse nicht am 29. Juni 2012, dem letzten Unterrichtstag, hätten enden sollen, sondern am 14. September 2012, also etwa zweieinhalb Monate später als in der Vereinbarung vom 10. März 1994 vorgesehen.

- 50 Hierzu ist festzustellen, dass die Beteiligten in Bezug auf die Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse nicht verlangen, tatsächlich wie ihre Kollegen behandelt zu werden, die Berufsbeamten sind und ihre Stellen auch nach dem 14. September 2012 besetzen können. Ihre Forderungen richten sich in Wirklichkeit darauf, die gleiche Behandlung in Anspruch nehmen zu können, wie sie den Lehrkräften zuteil wurde, die in früheren Schuljahren als Interimsbeamte bis zum 14. September beschäftigt wurden.
- 51 Da der Grundsatz der Nichtdiskriminierung insoweit jedoch durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden ist (Urteil vom 5. Juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung), fallen eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Gruppen befristet beschäftigten Personals nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 52 Unter diesen Umständen kann die von den Beteiligten geltend gemachte unterschiedliche Behandlung in keinem Fall unter Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fallen.
- 53 Was schließlich den Umstand anbelangt, dass den Beteiligten die Möglichkeit genommen wurde, ihren Jahresurlaub effektiv zu nutzen, sie in den Monaten Juli, August und September 2012 keine Vergütung erhielten und sie für diese Monate keine Beschäftigungszeit für den beruflichen Aufstieg angerechnet bekamen, ist darauf hinzuweisen, dass dieser Umstand lediglich eine direkte Folge der Beendigung ihrer Berufsverhältnisse ist, die keine durch die Rahmenvereinbarung verbotene unterschiedliche Behandlung darstellt.
- 54 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, das befristete Berufsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, weil die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die ihrer Einstellung zugrunde lagen, zu diesem Zeitpunkt weggefallen sind, während das unbefristete Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte, die Berufsbeamte sind, fortgesetzt wird.

Zur zweiten und zur dritten Frage

- 55 Dem Vorlagebeschluss ist zu entnehmen, dass das vorliegende Gericht mit seiner zweiten und dritten Frage, die zusammen zu prüfen sind, im Wesentlichen wissen möchte, ob Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, die es ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, da damit diesen Lehrkräften Tage bezahlten Sommer-Jahresurlaubs für dieses Schuljahr vorenthalten werden, auch wenn diese Lehrkräfte dafür eine finanzielle Vergütung erhalten.
- 56 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können müssen, damit ein wirksamer Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit sichergestellt wird. Daher lässt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 nur für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der nicht in Anspruch genommen wurde, durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird (Urteil vom 20. Januar 2009, *Schultz-Hoff u. a.*, C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 23, und Beschluss vom 21. Februar 2013, *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, Rn. 28).

- 57 Im Ausgangsverfahren ist aber unstrittig, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Beteiligten beendet worden sind. Folglich konnte der spanische Gesetzgeber gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorsehen, dass die Beteiligten eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub erhalten.
- 58 Nach alledem ist zu antworten, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift nicht entgegensteht, die es ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, selbst wenn damit diesen Lehrkräften Tage bezahlten Sommer-Jahresurlaubs für dieses Schuljahr vorenthalten werden, sofern diese Lehrkräfte dafür eine finanzielle Vergütung erhalten.

Kosten

- 59 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden 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:

- 1. Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, 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 nicht entgegensteht, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, weil die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die ihrer Einstellung zugrunde lagen, zu diesem Zeitpunkt weggefallen sind, während das unbefristete Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte, die Berufsbeamte sind, fortgesetzt wird.**
- 2. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift nicht entgegensteht, die es ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, selbst wenn damit diesen Lehrkräften Tage bezahlten Sommer-Jahresurlaubs für dieses Schuljahr vorenthalten werden, sofern diese Lehrkräfte dafür eine finanzielle Vergütung erhalten.**

Unterschriften