URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

13. September 2007 *

In der Rechtssache C-307/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº1 de San Sebastián (Spanien) mit Entscheidung vom 6. Juli 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 4. August 2005, in dem Verfahren

Yolanda Del Cerro Alonso

gegen

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. W. A. Timmermans sowie der Richter R. Schintgen (Berichterstatter), J. Klučka, J. Makarczyk und G. Arestis,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

Generalanwalt: M. Poiares Maduro,
Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 21. September 2006,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Del Cerro Alonso, vertreten durch A. Angoitia López, abogado,

— des Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, vertreten durch R. Navajas Cardenal, abogado,

— der spanischen Regierung, vertreten durch J. Rodríguez Cárcamo als Bevollmächtigten,

— Irlands, vertreten durch D. J. O'Hagan als Bevollmächtigten im Beistand von A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, State's Solicitor, und J. Gormley, Advisory Counsel,

— der italienischen Regierung, vertreten durch I. M. Braguglia als Bevollmächtigten im Beistand von M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch T. Harris als Bevollmächtigte im Beistand von T. Ward und K. Smith, Barristers,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. van Beek und R. Vidal Puig als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 10. Januar 2007

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Del Cerro Alonso und ihrem Arbeitgeber, dem Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (im Folgenden: Osakidetza), über die Gewährung von Dienstalterszulagen.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Nach ihrem Paragraf 1 soll die Rahmenvereinbarung

„a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert".

4 Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht 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."

5 Nach Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung ist ein

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. ...“

6 Paragraf 4 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.“

Nationales Recht

7 Die Grundregelung für das Statutspersonal des spanischen Gesundheitssystems ist im Gesetz 55/2003 vom 16. Dezember 2003 über das Rahmenstatut für das Statutspersonal der Gesundheitsdienste (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, BOE Nr. 301 vom 17. Dezember 2003, S. 44742) enthalten.

8 Wie sich aus seinem Art. 1 ergibt, legt das Gesetz 55/2003 die grundlegenden Vorschriften der Sonderregelung des öffentlichen Dienstrechts fest, die für die statutarischen Bediensteten der Dienste des Nationalen Gesundheitssystems gilt.

9 Art. 2 Abs. 1 des Gesetzes 55/2003 bestimmt:

„Dieses Gesetz gilt für das Statutspersonal, das in den Gesundheitszentren und -einrichtungen der Gesundheitsdienste der Autonomen Gemeinschaften oder in den Gesundheitszentren und -diensten der allgemeinen Staatsverwaltung beschäftigt ist."

10 Das Gesetz 55/2003 unterscheidet in seinen Art. 8 und 9 zwischen „dauerbeschäftigtem Statutspersonal" und „befristet beschäftigtem Statutspersonal".

11 Nach Art. 41 Abs. 1 des Gesetzes 55/2003 setzt sich das „System der Vergütung des Statutspersonals ... aus der Grund- und der Zusatzvergütung zusammen". Nach Art. 42 Abs. 1 dieses Gesetzes umfasst die Grundvergütung das Grundgehalt, außerordentliche Zahlungen und Dienstalterszulagen, wobei Letztere für jeweils drei Dienstjahre gewährt werden.

12 Art. 44 des Gesetzes 55/2003 bestimmt:

„Die Mitglieder des befristet beschäftigten Statutspersonals erhalten die volle Grundvergütung und alle zusätzlichen Zahlungen, die ihrer Ernennung im betreffenden Gesundheitsdienst entsprechen, mit Ausnahme der Dienstalterszulagen."

13 In der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands wurde die auf das Statutspersonal anwendbare Grundregelung durch das Dekret 231/2000 über die Genehmigung der Vereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten des Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/20, de 21 de noviembre por el

que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) vom 21. November 2000 (BOPV Nr. 234 vom 7. Dezember 2000, S. 21912) durchgeführt. Art. 74 der Vereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten von Osakidetza, die diesem Dekret als Anhang beigefügt ist, sieht vor, dass Dienstalterszulagen nur erhält, wer zur Kategorie des „dauerbeschäftigten Statutspersonals" gehört.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

14 Den dem Gerichtshof vom vorlegenden Gericht übermittelten Akten zufolge arbeitete Frau Del Cerro Alonso vom 1. Februar 1990 bis zum 30. Juni 2004 über zwölf Jahre als Verwaltungsgehilfin in verschiedenen Krankenhäusern des Baskischen Gesundheitssystems und gehörte während dieses gesamten Zeitraums dem „befristet beschäftigten Statutspersonal" an.

15 Nach erfolgreichem Ablegen entsprechender Auswahlprüfungen besetzt Frau Del Cerro Alonso seit dem 1. Juli 2004 eine Stelle als Verwaltungsgehilfin in einem Krankenhaus des Baskischen Gesundheitssystems als Mitglied des „dauerbeschäftigten Statutspersonals".

16 Am 7. Juli 2004 beantragte sie die Anerkennung der in der Vergangenheit zurückgelegten Beschäftigungszeiten von zwölf Jahren als Dienstjahre, die vier Dienstalterszulagen entsprächen. Ihr Arbeitgeber Osakidetza gab dem Antrag statt und setzte den Beginn ihrer Dienstzeit auf den 17. April 1992 fest. Die Vergütung von Frau Del Cerro Alonso wurde demgemäß ab 1. Juli 2004, dem Tag ihrer Ernennung, um vier Dienstalterszulagen erhöht.

17 Am 12. November 2004 stellte Frau Del Cerro Alonso einen weiteren Antrag, um die Zahlung von Dienstalterszulagen in Höhe von 1 167,94 Euro zu erwirken, die ihrer Ansicht nach im Laufe des ihrer Ernennung vorangehenden Jahres fällig geworden waren. Sie berief sich dazu auf die Dritte Zusatzbestimmung des Königlichen Dekrets 1181/1989 über den Erlass von Durchführungsbestimmungen zum Gesetz 70/1978 vom 26. Dezember 1978 zur Anerkennung von in der öffentlichen Verwaltung zurückgelegten Dienstzeiten des Statutspersonals des Nationalen Gesundheitsinstituts (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) vom 29. September 1989 (BOE Nr. 237 vom 3. Oktober 1989, S. 30952), wonach sich die wirtschaftlichen Wirkungen der Anerkennung des Dienstalters rückwirkend auf den Einjahreszeitraum erstrecken können, der der Beantragung der Anerkennung früherer Dienstzeiten vorausgeht.

18 Da dieser Antrag unbeantwortet blieb, wandte sich Frau Del Cerro Alonso an das vorlegende Gericht, vor dem sie im Wesentlichen geltend macht, es stelle eine Diskriminierung des „befristet beschäftigten Statutspersonals" gegenüber dem „dauerbeschäftigten Statutspersonal" dar, dass ihr die rückwirkende Gewährung der wirtschaftlichen Wirkungen der Anerkennung des Dienstalters versagt worden sei.

19 Osakidetza tritt diesem Begehren mit der Begründung entgegen, das Dekret 231/2000 sehe als Voraussetzung für den Bezug von Dienstalterszulagen zwingend vor, dass die betreffende Person Mitglied des „dauerbeschäftigten Statutspersonals" sei. Da Frau Del Cerro Alonso diese Eigenschaft erst am 1. Juli 2004 erworben habe, könne sie die genannten Zulagen erst von diesem Tag an erhalten.

20 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob die Klägerin des Ausgangsverfahrens nach dem in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf eine günstigere Entscheidung als die sich aus der Anwendung des nationalen Rechts ergebende Anspruch hat.

21 Hierfür sei allerdings zu klären, ob sich der Begriff „Beschäftigungsbedingungen" im Sinne dieses Paragrafen auch auf die vom Arbeitnehmer bezogene Vergütung beziehe.

22 Außerdem hat das vorlegende Gericht Zweifel im Hinblick darauf, ob der Umstand, dass eine unterschiedliche Behandlung des „befristet beschäftigten Statutspersonals" und des „dauerbeschäftigten Statutspersonals" in einem Rechtsetzungsakt oder in einer Vereinbarung zwischen Sozialpartnern vorgesehen ist, einen „sachlichen Grund" im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung ausmacht.

23 Vor diesem Hintergrund hat der Juzgado de lo Social n°1 de San Sebastián das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Meint die Richtlinie 1999/70/EG, wenn sie bestimmt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, damit auch wirtschaftliche Bedingungen?

Falls dies zu bejahen ist:

2. Stellt es einen ausreichenden sachlichen Grund dar, wenn Art. 44 des Gesetzes 55/2003 bestimmt, dass der mit dem Dienstalter verbundene Zuschlag, der den dauerbeschäftigten Arbeitnehmern gewährt wird, nicht bezogen werden kann?

3. Stellen Vereinbarungen zwischen den gewerkschaftlichen Vertretern des Personals und der Verwaltung einen ausreichenden sachlichen Grund für die Weigerung dar, die Dienstalterszulage an befristet beschäftigtes Personal zu zahlen?

Zu den Vorlagefragen

Vorbemerkungen

24 Im Hinblick auf eine sachdienliche Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts ist vorab zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer wie die Klägerin des Ausgangsverfahrens in den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 und den der Rahmenvereinbarung fällt.

25 Hierzu hat der Gerichtshof bereits festgestellt, dass sich sowohl aus dem Wortlaut der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung als auch aus Aufbau und Zweck von Richtlinie und Vereinbarung ergibt, dass deren Bestimmungen auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar sind, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen werden (Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnrn. 54 bis 57, sowie vom 7. September 2006, Marrosu und Sardino, C-53/04, Slg. 2006, I-7213, Randnrn. 40 bis 43, und Vassallo, C-180/04, Slg. 2006, I-7251, Randnrn. 32 bis 35).

26 Außerdem soll die Rahmenvereinbarung, wie sich aus ihrem Paragraf 1 ergibt, nicht nur einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert, sondern auch die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung auf befristete Arbeitsverhältnisse sichern.

27 Angesichts der Bedeutung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung, die zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Gemeinschaftsrechts gehören, ist den Bestimmungen, die in der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung vorgesehen sind, um befristet beschäftigten Arbeitnehmern

die gleichen Vorteile wie vergleichbaren Dauerbeschäftigten zu sichern, sofern eine unterschiedliche Behandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, allgemeine Geltung zuzuerkennen, da sie besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer als Mindestschutzbestimmungen zugutekommen müssen.

28 Daher sind die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung auf alle Arbeitnehmer anwendbar, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen.

29 Der Umstand, dass eine Beschäftigung im nationalen Recht als „statutarisch" bezeichnet wird und bestimmte Aspekte aufweist, die für den öffentlichen Dienst des betreffenden Mitgliedstaats kennzeichnend sind, ist dabei für sich genommen unerheblich, da andernfalls die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung sowie die einheitliche Anwendung von Richtlinie und Vereinbarung in den Mitgliedstaaten erheblich dadurch in Frage gestellt würde, dass den Mitgliedstaaten die Möglichkeit vorbehalten bliebe, nach ihrem Belieben bestimmte Personalkategorien von dem mit diesen Gemeinschaftsinstrumenten bezweckten Schutz auszunehmen (vgl. entsprechend Urteile vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, Slg. 2003, I-8389, Randnrn. 58 und 59, und vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 99). Wie sich nicht nur aus Art. 249 Abs. 3 EG, sondern auch aus Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 1999/70 in Verbindung mit deren 17. Erwägungsgrund ergibt, müssen die Mitgliedstaaten nämlich das gemeinschaftsrechtlich vorgegebene Ergebnis erreichen (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 68).

30 Da Frau Del Cerro Alonso unstreitig länger als zwölf Jahre in verschiedenen Krankenhäusern des Baskischen Gesundheitssystems als Mitglied des befristet beschäftigten Personals tätig war und das Ausgangsverfahren im Übrigen den Vergleich zwischen einem Mitglied des befristet beschäftigten Statutspersonals und einem Mitglied des dauerbeschäftigten Statutspersonals betrifft, fällt die Klägerin des Ausgangsverfahrens in den Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 und in den der Rahmenvereinbarung.

Zur ersten Frage

31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Begriff „Beschäftigungsbedingungen" in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er als Grundlage für einen Anspruch wie den im Ausgangsverfahren geltend gemachten dienen kann, der darauf gerichtet ist, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Dienstalterszulage zu gewähren, die nach dem nationalen Recht Dauerbeschäftigten vorbehalten ist.

32 Nach Ansicht der spanischen Regierung, Irlands und der Regierung des Vereinigten Königreichs ist diese Frage wegen des Wortlauts von Art. 137 Abs. 5 EG, wie er im Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, Slg. 2005, I-10253, Randnr. 39), ausgelegt worden sei, zu verneinen.

33 Dazu ist sogleich festzustellen, dass sich der Rat der Europäischen Union für den Erlass der Richtlinie 1999/70 zur Durchführung der Rahmenvereinbarung auf Art. 139 Abs. 2 EG gestützt hat, wonach die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen in den von Art. 137 EG erfassten Bereichen erfolgt.

34 Zu den Bereichen, in denen Art. 137 Abs. 2 EG den Rat ermächtigt, durch Richtlinien Mindestvorschriften zu erlassen, um die in Art. 136 EG genannten Ziele zu verwirklichen, und zu denen die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und deren angemessener sozialer Schutz zählt, gehören nach der Aufzählung in Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG auch die Arbeitsbedingungen.

35 Nach seinem Abs. 5 gilt Art. 137 EG jedoch „nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht".

36 In diesem Zusammenhang ist erstens darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraf 1 Buchst. a „durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern" soll. Entsprechend heißt es in 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 insoweit festgestellt, dass der Zweck der Rahmenvereinbarung insbesondere darin besteht, die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Festlegung von Mindestvorschriften zu verbessern, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten.

37 Die Rahmenvereinbarung bezweckt mithin, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung 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.

38 Dieser Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft darf nicht restriktiv ausgelegt werden.

39 Da zweitens Art. 137 Abs. 5 EG eine Ausnahmebestimmung zu den Abs. 1 bis 4 dieses Artikels darstellt, sind die in Abs. 5 vorbehaltenen Bereiche eng auszulegen, damit nicht die Tragweite der Abs. 1 bis 4 ungebührlich beeinträchtigt wird oder die mit Art. 136 EG verfolgten Ziele in Frage gestellt werden.

40 Der Grund für den Erlass der in Art. 137 Abs. 5 EG enthaltenen Ausnahmeregelung für „Arbeitsentgelt" liegt im Besonderen darin, dass die Festsetzung des Lohn- und Gehaltsniveaus der Vertragsautonomie der Sozialpartner auf nationaler Ebene und

der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet unterliegt. Daher ist es als beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts angemessen erachtet worden, die Bestimmung des Lohn- und Gehaltsniveaus von einer Harmonisierung nach Art. 136 ff. EG auszunehmen.

41 Die genannte Ausnahme kann jedoch nicht auf alle Fragen, die mit dem Arbeitsentgelt in irgendeinem Zusammenhang stehen, ausgedehnt werden, ohne dass einige in Art. 137 Abs. 1 EG aufgeführte Bereiche großenteils ihrer Substanz beraubt werden.

42 Daraus folgt, dass der Vorbehalt des Art. 137 Abs. 5 EG einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer nicht daran hindern kann, nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung eine Dauerbeschäftigten vorbehaltene Beschäftigungsbedingung zu beanspruchen, auch wenn die Anwendung dieses Grundsatzes zur Zahlung eines Ausgleichsarbeitsentgelts führt.

43 Diese Auslegung wird entgegen dem Vortrag der spanischen Regierung, Irlands und der Regierung des Vereinigten Königreichs auch nicht durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs in Frage gestellt, wonach die Mindestvorschriften, die der Rat auf der Grundlage des Art. 137 EG durch Richtlinien erlassen kann, nicht für das Arbeitsentgelt gelten (Urteil Dellas u. a., Randnr. 39), so dass die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) nicht auf das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer anwendbar ist (vgl. Urteil Dellas u. a., Randnr. 38, und Beschluss vom 11. Januar 2007, Vorel, C-437/05, Slg. 2007, I-331, Randnr. 32).

44 Aus dem Zusammenhang, in dem diese Gründe des Urteils Dellas u. a. und des Beschlusses Vorel stehen, geht nämlich eindeutig hervor, dass es in den diesen Entscheidungen zugrunde liegenden Rechtssachen um die Frage ging, welche

Auswirkung die Auslegung der Begriffe „Arbeitszeit" und „Ruhezeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 möglicherweise auf die „Höhe" (oder auch das „Niveau") der Vergütungen der Bereitschaftsdienst leistenden Arbeitnehmer hat (vgl. Urteil Dellas u. a., Randnrn. 37 und 38, sowie Beschluss Vorel, Randnr. 32).

45 Der Gerichtshof hat daher zu diesem Punkt in voller Übereinstimmung mit der in den Randnrn. 41 und 42 des vorliegenden Urteils vorgenommenen Auslegung des Vorbehalts des Art. 137 Abs. 5 EG festgestellt, dass die Modalitäten der Vergütung der Bereitschaftsdienstzeiten bei der gegenwärtigen Entwicklung des Gemeinschaftsrechts keiner Harmonisierung zugänglich sind. Die nationalen Stellen bleiben nämlich für die Festsetzung der Höhe der jedem Arbeitnehmer insoweit zu zahlenden Löhne oder Gehälter allein zuständig, wobei die Richtlinie 93/104 grundsätzlich nicht der Anwendung einer Regelung durch die Mitgliedstaaten entgegensteht, die bei einem Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz leistet, für die Zeiten, in denen die Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden, und für diejenigen, in denen keine tatsächliche Arbeit erbracht wird, eine unterschiedliche Vergütung vorsieht (vgl. Beschluss Vorel, Randnrn. 35 und 36).

46 Aus den gleichen Gründen bleibt auch die Bestimmung der Höhe der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers wie der Klägerin des Ausgangsverfahrens unbestreitbar Sache der zuständigen Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten. Dies ist jedoch nicht Gegenstand des beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits.

47 Dagegen fällt, wie bereits in den Randnrn. 44 und 45 des vorliegenden Urteils ausgeführt worden ist, die Beantwortung der Frage, ob einer der Vergütungsbestandteile in seiner Funktion als Beschäftigungsbedingung nach dem in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer in gleichem Umfang wie einem Dauerbeschäftigten zu gewähren ist, in den Anwendungsbereich des Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG und damit in denjenigen der Richtlinie 1999/70 und den der auf der Grundlage dieser Richtlinie ergangenen Rahmenvereinbarung.

48 Aufgrund dessen ist auf die erste Vorlagefrage zu antworten, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen" in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er als Grundlage für einen Anspruch wie den im Ausgangsverfahren geltend gemachten dienen kann, der darauf gerichtet ist, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Dienstalterszulage zu gewähren, die nach dem nationalen Recht Dauerbeschäftigten vorbehalten ist.

Zur zweiten und zur dritten Frage

49 Diese Fragen betreffen die Auslegung des Begriffs „sachliche Gründe", die nach Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten rechtfertigen können.

50 Das vorlegende Gericht möchte insbesondere wissen, ob allein schon der Umstand, dass die im vorliegenden Fall bestehende unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten in Bezug auf Dienstalterszulagen in einem Gesetz oder einer Vereinbarung zwischen den gewerkschaftlichen Vertretern des Personals und der Verwaltung vorgesehen ist, einen solchen objektiven Grund darstellen kann.

51 Unter diesen Umständen sind die erste und die zweite Frage zusammen zu prüfen.

52 Dazu ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits eine ähnliche Frage nach dem gleichen Begriff „sachliche Gründe" beantwortet hat, die gemäß Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung die Verlängerung von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder -verhältnissen rechtfertigen.

53 Der Gerichtshof hat festgestellt, dass dieser Begriff „sachliche Gründe" so zu verstehen ist, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung diese Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteil Adeneler u. a., Randnrn. 69 und 70).

54 Hingegen entspricht eine innerstaatliche Vorschrift, die sich darauf beschränkt, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in der vorstehenden Randnummer dargelegten Erfordernissen (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 71).

55 Insbesondere lassen sich dem Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge allein aufgrund einer solchen allgemeinen Rechtsvorschrift, ohne Zusammenhang mit dem konkreten Inhalt der betreffenden Tätigkeit, keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 74).

56 Eine entsprechende Auslegung ist für den identischen Begriff „sachliche Gründe" im Sinne des Paragrafen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung geboten.

57 Demnach ist dieser Begriff so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen, abstrakten Regelung des nationalen Rechts, wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, vorgesehen ist.

58 Vielmehr muss nach diesem Begriff die betreffende Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sein, 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.

59 Demgemäß ist auf die zweite und die dritte Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er der Einführung einer unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten entgegensteht, die ausschließlich damit gerechtfertigt wird, dass sie in einer Gesetzes- oder Verordnungsvorschrift eines Mitgliedstaats oder in einer zwischen den gewerkschaftlichen Vertretern des Personals und dem betreffenden Arbeitgeber geschlossenen Tarifvereinbarung vorgesehen ist.

Kosten

60 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. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

1. Der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ in Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Ar-

beitsverhältnisse im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er als Grundlage für einen Anspruch wie den im Ausgangsverfahren geltend gemachten dienen kann, der darauf gerichtet ist, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Dienstalterszulage zu gewähren, die nach dem nationalen Recht Dauerbeschäftigten vorbehalten ist.

2. **Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist dahin auszulegen, dass er der Einführung einer unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten entgegensteht, die ausschließlich damit gerechtfertigt wird, dass sie in einer Gesetzes- oder Verordnungsvorschrift eines Mitgliedstaats oder in einer zwischen den gewerkschaftlichen Vertretern des Personals und dem betreffenden Arbeitgeber geschlossenen Tarifvereinbarung vorgesehen ist.**

Unterschriften