URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

22. April 2010 *

In der Rechtssache C-486/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Landesgericht Innsbruck (Österreich) mit Beschluss vom 14. Oktober 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 12. November 2008, in dem Verfahren

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

gegen

Land Tirol

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Tizzano, der Richter E. Levits (Berichterstatter), A. Borg Barthet und M. Ilešič sowie der Richterin M. Berger,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwältin: E. Sharpston,
Kanzler: B. Fülöp, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 21. Januar 2010,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— des Zentralbetriebsrats der Landeskrankenhäuser Tirols, vertreten durch D. Rief,

— des Landes Tirol, vertreten durch Rechtsanwalt B. Oberhofer,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer und T. Kröll als Bevollmächtigte,

— der dänischen Regierung, vertreten durch J. Bering Liisberg und R. Holdgaard als Bevollmächtigte,

— der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma und C. Blaschke als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und V. Kreuschitz als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9, mit Berichtigung im ABl. 1998, L 128, S. 71) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. L 131, S. 10) geänderten Fassung, von Paragraf 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) 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) und von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204, S. 23).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols und dem Land Tirol wegen verschiedener Bestimmungen des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der

Vertragsbediensteten des Landes Tirol (Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 2/2001) in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung (im Folgenden: L-VBG) über Vertragsbedienstete, die nur fallweise, in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind oder Elternurlaub in Anspruch nehmen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit soll nach ihrem Paragraf 1 Buchst. a

„die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern".

4 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung") dieser Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

…“

5 Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge soll nach ihrem Paragraf 1 Buchst. a

„durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern“.

6 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bestimmt:

„1. 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.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

…“

7 Art. 14 der Richtlinie 2006/54 sieht vor:

„(1) Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrags;

…“

8 Art. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) … der Mindestjahresurlaub …

…“

9 Art. 7 („Jahresurlaub“) dieser Richtlinie lautet:

„(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.“

10 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen. Im Hinblick auf ihren Art. 7 ist keine Abweichung erlaubt.

11 Paragraf 2 Nr. 6 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub) im Anhang zur Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE,

CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. 1996, L 145, S. 4) in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. 1998, L 10, S. 24) geänderten Fassung sieht vor:

„Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben."

Nationales Recht

12 § 1 L-VBG bestimmt:

„(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, für alle Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen (Vertragsbedienstete).

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für:

…

m) Personen, die befristet für die Dauer von höchstens sechs Monaten oder nur fallweise verwendet werden oder die, wenn auch regelmäßig, nur im Ausmaß von weniger als 30 v. H. der Vollzeitbeschäftigung verwendet werden;

…“

13 § 54 L-VBG lautet:

„Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf Erholungsurlaub.“

14 § 55 L-VBG sieht vor:

„(1) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, in jedem Kalenderjahr

…

(5) Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen.“

15 § 60 L-VBG lautet:

„Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub erst mit dem Ablauf des diesem Zeitpunkt folgenden Kalenderjahres. Hat der Vertragsbedienstete einen Karenzurlaub nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt."

16 Mit Gesetz vom 12. November 2008 (LGBl. Nr. 5/2009), das am 1. Februar 2009 in Kraft trat, wurde Art. 1 Abs. 2 lit. m L-VBG wie folgt neu gefasst:

„Personen, die befristet für die Dauer von höchstens sechs Monaten oder nur fallweise verwendet werden".

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

17 Die klagende Partei des Ausgangsverfahrens brachte als zuständiges Organ der Arbeitnehmerschaft der Landeskrankenhäuser Tirols im Rahmen eines besonderen Verfahrens gemäß § 54 Abs. 1 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (BGBl. Nr. 104/1985) eine Feststellungsklage ein.

18 Mit diesem gegen das Land Tirol als Arbeitgeber gerichteten Antrag wird das Landesgericht Innsbruck um die Feststellung ersucht, dass verschiedene Bestimmungen des L-VBG mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar sind.

19 Vor diesem Hintergrund hat das Landesgericht Innsbruck das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist es mit Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vereinbar, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem öffentlichen Unternehmen stehen und weniger als 12 Stunden pro Woche (30 % der Normalarbeitszeit) arbeiten, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf Entlohnung, Einstufung, Anerkennung von Vordienstzeiten, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen, Überstundenzuschläge usw. schlechter gestellt werden?

2. Ist der in Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung festgelegte Pro-rata-temporis-Grundsatz dahin auszulegen, dass er einer nationalen Gesetzesbestimmung wie § 55 Abs. 5 L-VBG entgegensteht, wonach bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen ist, was zur Folge hat, dass einem Arbeitnehmer, der sein Arbeitsausmaß von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung reduziert, jener Urlaubsanspruch, den er in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, reduziert wird bzw. er als Teilzeitbeschäftigter diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann?

3. Widerspricht eine nationale Bestimmung wie § 1 Abs. 2 lit. m L-VBG, wonach Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die für die Dauer von maximal sechs Monaten befristet bzw. nur fallweise beschäftigt werden, gegenüber vergleichbaren

Dauerbeschäftigten in Bezug auf Entlohnung, Einstufung, Anerkennung von Vordienstzeiten, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen, Überstundenzuschläge usw. schlechter gestellt sind, Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge?

4. Liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß Art. 14 Abs. 1 lit. c. der Richtlinie 2006/54 vor, wenn bei Bediensteten, die eine Elternkarenz im gesetzlich zulässigen Ausmaß von zwei Jahren in Anspruch nehmen, der gesetzliche Urlaubsanspruch aus dem der Geburt vorhergehenden Jahr nach Ablauf der Karenz bereits verfallen ist und es sich bei den betroffenen Arbeitnehmern zum Großteil (97 %) um Frauen handelt?

20 Mit Beschluss vom 10. Dezember 2009, beim Gerichtshof eingegangen am 14. Dezember 2009, hat das Landesgericht Innsbruck den Gerichtshof ersucht, nur noch die zweite bis vierte, nicht aber die erste der ihm gemäß Art. 234 EG vorgelegten Fragen zu beantworten.

Zu den Vorlagefragen

Zur Zulässigkeit

21 In seinen schriftlichen Erklärungen macht das Land Tirol geltend, dass die dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen unzulässig seien, weil die vom nationalen Gericht genannten unionsrechtlichen Bestimmungen nicht unmittelbar anwendbar seien.

22 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass sich nach ständiger Rechtsprechung Einzelne gegenüber dem Staat, insbesondere in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber, immer dann auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen können, wenn sich diese als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellen (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 20. März 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Slg. 2003, I-2741, Randnrn. 69 und 71, vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, Slg. 2008, I-2483, Randnr. 57, und vom 16. Juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Slg. 2009, I-6525, Randnr. 33). Dies trifft für Art. 14 der Richtlinie 2006/54 zweifelsfrei zu.

23 Diese Rechtsprechung lässt sich zudem auf Vereinbarungen übertragen, die, wie die Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge, aus einem zwischen Sozialpartnern auf der Ebene der Europäischen Union geführten Dialog hervorgegangen und gemäß ihrer jeweiligen Rechtsgrundlage mit einer Richtlinie des Rates der Europäischen Union durchgeführt worden sind, wodurch sie integraler Bestandteil dieser Richtlinie werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Impact, Randnr. 58).

24 Auf der Grundlage dieser Erwägungen hat der Gerichtshof insbesondere entschieden, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge unbedingt und hinreichend genau ist, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können (vgl. Urteil Impact, Tenor Nr. 2). Der Gerichtshof hat ferner klargestellt, dass Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung lediglich eine der Konsequenzen hervorhebt, die sich gegebenenfalls aus der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zugunsten befristet beschäftigter Arbeitnehmer — unter etwaiger richterlicher Kontrolle — ergeben, ohne den Gehalt dieses Grundsatzes selbst in irgendeiner Weise zu beeinträchtigen (Urteil Impact, Randnr. 65).

25 Nach dem Vorstehenden und angesichts des Umstands, dass die Paragrafen 4 der Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge im Wesentlichen identisch sind, ist festzustellen, dass die vom nationalen Gericht

benannten unionsrechtlichen Bestimmungen unbedingt und hinreichend genau sind, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können.

26 Demnach ist das Vorabentscheidungsersuchen zulässig.

Zur zweiten Frage

27 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, dahin auszulegen ist, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs. 5 L-VBG entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeitzu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.

28 Insoweit ist erstens daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) selbst ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen (vgl. Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 43, vom 18. März 2004, Merino Gómez, C-342/01, Slg. 2004, I-2605, Randnr. 29, und vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, Slg. 2006, I-2531, Randnr. 48; zur Richtlinie 2003/88 vgl. Urteile vom 20. Januar 2009,

Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, Slg. 2009, I-179, Randnr. 22, und vom 10. September 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Slg. 2009, I-8405, Randnr. 18).

29 Zweitens ist zu beachten, dass dieser besonders bedeutsame Grundsatz des Sozialrechts der Union nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. entsprechend Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, Slg. 2009, I-10063, Randnr. 42).

30 Es steht zudem fest, dass mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bezweckt wird, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen (vgl. Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 25). Diese Ruhezeit verliert ihre Bedeutung, die sie im Hinblick auf die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers hat, nicht dadurch, dass sie nicht im Bezugszeitraum, sondern zu einer späteren Zeit genommen wird (Urteil vom 6. April 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Slg. 2006, I-3423, Randnr. 30).

31 Der Arbeitnehmer muss nämlich normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, denn nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, lässt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird (vgl. in diesem Sinne zur Richtlinie 93/104 Urteile BECTU, Randnr. 44, und Merino Gómez, Randnr. 30).

32 Aus dem Vorstehenden folgt, dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der

Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden.

33 Im Übrigen ist festzustellen, dass der in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit festgelegte Pro-rata-temporis-Grundsatz zwar auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden ist. Denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Hingegen kann dieser Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde.

34 Wenn schließlich weder aus den einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 noch aus Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit der Schluss gezogen werden kann, dass eine nationale Regelung als eine der Modalitäten der Ausübung des Anspruchs auf Jahresurlaub den teilweisen Verlust eines in einem Bezugszeitraum erworbenen Urlaubsanspruchs vorsehen dürfte, ist gleichwohl daran zu erinnern, dass dies nur gilt, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben (vgl. Urteil Vicente Pereda, Randnr. 19).

35 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81 in der durch die Richtlinie 98/23 geänderten Fassung, dahin auszulegen ist, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs. 5 L-VBG entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.

Zur dritten Frage

36 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 1 Abs. 2 lit. m L-VBG entgegensteht, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes Arbeitnehmer ausschließt, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden.

37 Vorab ist daran zu erinnern, dass das L-VBG in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung für Arbeitnehmer galt, die in Vollzeit, für die Dauer von mehr als sechs Monaten oder in Teilzeit mit einem Ausmaß von mehr als 30 v. H. der Vollzeit beschäftigt waren.

38 Infolge der in Randnr. 16 des vorliegenden Urteils erwähnten Gesetzesänderung genießen alle Teilzeitbeschäftigten ebenso wie die Vollzeitbeschäftigten die vom L-VBG gewährten Ansprüche in Bezug auf Entlohnung, Einstufung, Anerkennung von Vordienstzeiten, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen und Überstundenzuschlägen. Der Begründung zu dem Gesetzesvorhaben ist zu entnehmen, dass diese Änderung im Hinblick auf die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit für erforderlich gehalten wurde.

39 Hinsichtlich der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen von höchstens sechsmonatiger Dauer einschließlich der nur fallweise beschäftigten Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen von nur eintägiger Dauer, die vom Anwendungsbereich des L-VBG weiterhin ausgeschlossen sind, ist festzustellen, dass sie allein dadurch, dass sie die in diesem Gesetz gewährten Ansprüche nicht genießen, schlechter gestellt sind als Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder Teilzeitbeschäftigte.

40 Insoweit ist klarzustellen, dass der Genuss anderer Rechte, die sich nach den Ausführungen des Landes Tirol aus anderen Gesetzen ergeben sollen, die für vom Anwendungsbereich des L-VBG ausgeschlossene Arbeitnehmer gälten, gegebenenfalls die Wirkungen ihrer sich aus diesem Ausschluss ergebenden Schlechterstellung nur mindern könnte.

41 Es ist hervorzuheben, dass nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und gemäß dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsvertrag nur durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden kann.

42 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge dahin zu verstehen, 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 (Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnrn. 69 und 70, und vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Slg. 2007, I-7109, Randnr. 53).

43 Eine entsprechende Auslegung ist für den identischen Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge geboten (Urteil Del Cerro Alonso, Randnr. 56).

44 Demnach ist der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne dieses Paragrafen so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie

in einer allgemeinen und abstrakten Regelung vorgesehen ist. Vielmehr muss diese Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein (Urteil Del Cerro Alonso, Randnrn. 57 und 58).

45 Das Land Tirol ist insoweit der Auffassung, dass die unterschiedliche Behandlung der in § 1 Abs. 2 lit. m L-VBG genannten Arbeitnehmer aus sachlichen Gründen der sparsamen Personalbewirtschaftung gerechtfertigt sei. Die österreichische Regierung macht geltend, dass es sich äußerst verwaltungsaufwendig und schwierig gestaltete, über den Bedarf hinaus Dauerdienstposten zu schaffen, um Beschäftigungsverhältnisse für Personengruppen anzubieten, für die ein auf Dauer angelegtes Dienstverhältnis von vornherein nicht in Frage komme. Damit wäre die Verfolgung eines legitimen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Ziels nicht mehr möglich.

46 Dieses Vorbringen vermag jedoch nicht durchzugreifen. Zum einen nämlich gehört die sparsame Personalbewirtschaftung zu Haushaltserwägungen, die eine Diskriminierung nicht rechtfertigen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, C-4/02 und C-5/02, Slg. 2003, I-12575, Randnr. 85). Zum anderen weist die Europäische Kommission zu Recht darauf hin, dass der Zweck von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse nicht notwendig darin liegt, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

47 Demnach ist Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 1 Abs. 2 lit. m L-VBG entgegensteht, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes Arbeitnehmer ausschließt, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden.

Zur vierten Frage

48 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54, dahin auszulegen ist, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 L-VBG entgegensteht, nach der Arbeitnehmer, und zwar im Wesentlichen Arbeitnehmerinnen, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

49 Dazu ist zu bemerken, dass das vorlegende Gericht seine Frage zwar ihrer Form nach auf die Auslegung von Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 beschränkt hat, dies aber den Gerichtshof nicht daran hindert, dem vorlegenden Gericht unabhängig davon, worauf es in seiner Frage Bezug genommen hat, alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die diesem bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 29. April 2004, Weigel, C-387/01, Slg. 2004, I-4981, Randnr. 44, und vom 21. Februar 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, Slg. 2006, I-1711, Randnr. 29).

50 Daher ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nach Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, der von dem Einzelnen vor einem nationalen Gericht geltend gemacht werden kann (vgl. Urteil Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Nr. 1 des Tenors), die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben und im Anschluss an diesen Anwendung finden.

51 Sowohl aus dem Wortlaut dieses Paragrafen 2 Nr. 6 als auch aus dem Kontext, in den er sich einfügt, ergibt sich, dass der Zweck dieser Bestimmung darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hat oder dabei ist zu erwerben und über die er zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügt, verloren gehen oder verkürzt werden, und zu

gewährleisten, dass sich der Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befindet wie vor diesem Urlaub (vgl. in diesem Sinne Urteile Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Randnr. 39, und Meerts, Randnr. 39).

52 Die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ist nämlich an den grundlegenden Zielen ausgerichtet, die in der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen betreffenden Nr. 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, auf die in der Rahmenvereinbarung verwiesen und die auch in Art. 136 EG erwähnt wird, festgeschrieben sind und im Zusammenhang mit der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie dem Vorhandensein eines angemessenen sozialen Schutzes der Arbeitnehmer stehen, hier derjenigen, die Elternurlaub beantragt oder genommen haben (vgl. Urteil Meerts, Randnr. 37).

53 Aus den Zielen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ergibt sich, dass die Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer … erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ im Sinne von Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile hinsichtlich Bar- oder Sachleistungen erfasst, auf die der Arbeitnehmer bei Antritt des Elternurlaubs einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat (vgl. Urteil Meerts, Randnr. 43).

54 Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der, wie in Randnr. 28 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen worden ist, besonders bedeutsam ist, gehört zweifelsfrei zu den unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechten jedes Arbeitnehmers gleich welchen Geschlechts.

55 Da dies unabhängig von ihrem Geschlecht für alle Arbeitnehmer gilt, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, ist Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 nicht auszulegen.

56 Demnach ist auf die vierte Frage zu antworten, dass Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34 in der durch die Richtlinie 95/75 geänderten Fassung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 L-VBG entgegensteht, nach der Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Kosten

57 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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. Das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Paragraf 4 Nr. 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung, ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs. 5 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser

Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.

2. Paragraf 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 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 einer nationalen Bestimmung wie § 1 Abs. 2 lit. m des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes Arbeitnehmer ausschließt, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von höchstens sechs Monaten haben oder die nur fallweise beschäftigt werden.

3. Paragraf 2 Nr. 6 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung entgegensteht, nach der Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Unterschriften