Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

15. Oktober 2014*

„Vorabentscheidungsersuchen — Sozialpolitik — Richtlinie 97/81/EG — Rahmenvereinbarung der UNICE, CEEP und EGB über Teilzeitarbeit — Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ohne Einverständnis des Arbeitnehmers“

In der Rechtssache C-221/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale ordinario di Trento (Italien) mit Entscheidung vom 11. April 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 25. April 2013, in dem Verfahren

Teresa Mascellani

gegen

Ministero della Giustizia

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, des Richters A. Ó Caoimh, der Richterin C. Toader sowie der Richter E. Jarašiūnas (Berichterstatter) und C. G. Fernlund,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: A. Impellizzeri, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 20. März 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Mascellani, vertreten durch F. Valcanover, avvocato,

— der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von M. Russo und G. Fiengo, avvocati dello Stato,

— der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Cattabriga und D. Martin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. Mai 2014

* Verfahrenssprache: Italienisch.

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die 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) enthalten ist.

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Mascellani und dem Ministero della Giustizia (Justizministerium) über eine Verfügung, mit der die Umwandlung ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis angeordnet wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Mit der Richtlinie 97/81 soll nach ihrem Art. 1 die zwischen den europäischen Sozialpartnern – nämlich der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), dem Europäischen Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) – geschlossene Rahmenvereinbarung, die im Anhang dieser Richtlinie enthalten ist, durchgeführt werden.

4 Abs. 2 der Präambel der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Diese Vereinbarung legt in Anerkennung der Vielfalt der Verhältnisse in den Mitgliedstaaten und in der Erkenntnis, dass die Teilzeitarbeit ein Merkmal der Beschäftigung in bestimmten Branchen und Tätigkeiten ist, die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit nieder. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten."

5 Paragraf 1 der Vereinbarung bestimmt:

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

a) die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern;

b) die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt."

6 Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist

…

2. ‚vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter' ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind.

   Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden, so erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den nationalen Gepflogenheiten."

7 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung") dieser Vereinbarung sieht in seiner Nr. 1 vor:

„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."

8 Paragraf 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, sollte, unbeschadet der Möglichkeit, gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den nationalen Gepflogenheiten aus anderen Gründen, wie etwa wegen betrieblicher Notwendigkeit, Kündigungen auszusprechen, als solche keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen."

Italienisches Recht

9 Art. 16 des Gesetzes Nr. 183 über die Delegation von Befugnissen an die Regierung in den Bereichen Schwerarbeit, Behördenreorganisation, Urlaub, Bereitschaftsdienste und Freizeitausgleich, Maßnahmen der sozialen Sicherung, Arbeitsvermittlung, Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung, Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, Maßnahmen gegen nicht angemeldete Arbeit und Bestimmungen zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor und zu Arbeitskämpfen (Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) vom 4. November 2010 (GURI Nr. 262 vom 9. November 2010, Supplemento Ordinario; im Folgenden: Gesetz Nr. 183/2010) sieht vor, dass die in Art. 1 Unterabs. 2 des Decreto legislativo Nr. 165 vom 30. März 2001 in der geänderten Fassung genannten Behörden bei der ersten Anwendung der durch Art. 73 des Decreto-legge Nr. 112 vom 25. Juni 2008 (GURI Nr. 147 vom 25. Juni 2008, Supplemento Ordinario) eingeführten Bestimmungen innerhalb von 180 Tagen ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 183/2010 unter Einhaltung der Grundsätze der Billigkeit und von Treu und Glauben die Bewilligungen der Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, die bereits vor dem Inkrafttreten des genannten Decreto-legge Nr. 112 von 2008, mit Änderungen umgewandelt in das Gesetz Nr. 133 vom 6. August 2008 (GURI Nr. 195 vom 21. August 2008, Supplemento Ordinario) ausgesprochen worden waren, einer Neubewertung unterziehen können.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

10 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist eine Angestellte des Ministero della Giustizia und beim vorlegenden Gericht in Teilzeit beschäftigt. Seit dem 28. August 2000 arbeitet sie auf Halbzeitbasis, aufgeteilt auf drei Tage der Woche.

11 Nach Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 183/2010 führte das Ministero della Giustizia mit der Verfügung Nr. 20384 vom 8. Februar 2011 eine Überprüfung der der Klägerin des Ausgangsverfahrens zugestandenen Teilzeitregelung durch und beendete diese in Anwendung des Art. 16 dieses Gesetzes einseitig. Zugleich wurde ihr darin die Weisung erteilt, ab dem 1. April 2011 auf Basis der vollen Arbeitszeit, verteilt über sechs Tage der Woche, in Vollzeit zu arbeiten.

12 Am 16. März 2011 teilte die Klägerin des Ausgangsverfahrens dem Minstero della Guistizia mit, dass sie der Umwandlung der Teilzeitarbeitsregelung in eine Vollzeitarbeitsregelung widerspreche. Der Verwaltungsdirektor des Tribunale ordinario di Trento (Gericht Trient) ordnete mit der Verfügung Nr. 1882 vom 21. März 2011 an, dass sich die Klägerin des Ausgangsverfahrens der neuen Regelung zu fügen habe.

13 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens wandte sich an das vorlegende Gericht, um eine Nichtigerklärung der genannten Verfügungen des Ministro della Giustizia und des Verwaltungsdirektors zu erreichen. Sie führt aus, dass sie dank der Teilzeitregelung ihre Freizeit ihrer Familie und ihrer eigenen beruflichen Weiterbildung widmen konnte. Sie ist der Auffassung, dass die Richtlinie 97/81 einen Grundsatz aufstellt, nach dem das Teilzeitarbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers nicht gegen dessen Willen in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden könne und dass demzufolge Art. 16 des Gesetzes Nr. 183/2010 nach der Richtlinie 97/81 rechtswidrig sei.

14 Das Ministero della Giustizia macht seinerseits geltend, dass Art. 16 des Gesetzes Nr. 183/2010 nicht im Widerspruch zu der Richtlinie 97/81 stehe.

15 Das vorlegende Gericht ist in Übereinstimmung mit der Klägerin des Ausgangsverfahrens der Ansicht, dass Art. 16 dadurch, dass er dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräume, ein Teilzeitarbeitsverhältnis gegen den Willen des Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln, im Widerspruch zu der Richtlinie 97/81 stehe, da dieser Artikel Teilzeitarbeitnehmer diskriminiere, denen gegenüber, im Gegensatz zu Vollzeitarbeitnehmern, der öffentliche Arbeitgeber befugt bleibe, ihre Arbeitszeit einseitig zu ändern. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts leistet eine solche Maßnahme keinen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, und zwar weder für die Arbeitgeber noch für die Arbeitnehmer. Es geht des Weiteren davon aus, dass diese nationale Maßnahme Paragraf 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung widerspreche, der seiner Auffassung nach in Anbetracht des von ihm vorgesehenen Kündigungsverbots das Einverständnis des Arbeitnehmers verlangt, wenn eine solche Änderung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beabsichtigt sei.

16 Unter diesen Umständen hat das Tribunale ordinario di Trento beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Paragraf 5 Nr. 2 der in der Richtlinie 97/81 wiedergegebenen Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass die nationalen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten – dem Arbeitgeber – nicht die Möglichkeit einräumen dürfen, ein Teilzeitarbeitsverhältnis auch gegen den Willen des Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln?

2. Steht diese Richtlinie 97/81 einer nationalen Rechtsvorschrift (wie Art. 16 des Gesetzes Nr. 183/2010) entgegen, die – dem Arbeitgeber – die Möglichkeit einräumt, ein Teilzeitarbeitsverhältnis auch gegen den Willen des Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln?

Zu den Vorlagefragen

17 Da sich das vorlegende Gericht in seiner zweiten Frage auf die Richtlinie 97/81 bezieht, ist vorab festzustellen, dass diese nach ihrem Art. 1 die Rahmenvereinbarung durchführen soll. Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass es dem vorlegenden Gericht um die Klärung der

Frage geht, ob die ohne Einverständnis von Frau Mascellani nach Art. 16 des Gesetzes Nr. 183/2010 erfolgte Umwandlung des Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung widerspricht.

18 Daher ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seinen Fragen im Wesentlichen wissen möchte, ob die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraf 5 Nr. 2, dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber ohne das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis anordnen kann.

19 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 97/81 und die Rahmenvereinbarung zum einen die Teilzeitarbeit fördern und zum anderen die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beseitigen sollen (vgl. in diesem Sinne Urteile Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 24 und 77 sowie Michaeler u. a., C-55/07 und C-56/07, EU:C:2008:248, Rn. 21).

20 Der fünfte Erwägungsgrund der Richtlinie 97/81 sieht vor, dass nach den „Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Essen … Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird, erforderlich [sind]“. Im Übrigen geht aus dem elften Erwägungsgrund dieser Richtlinie und Abs. 2 der Präambel der Rahmenvereinbarung hervor, dass Letztere den Willen der Sozialpartner deutlich macht, einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten.

21 Im Hinblick darauf bestimmt der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 97/81, dass die Rahmenvereinbarung für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist, den einzelstaatlichen Stellen jedoch die Wahl der Form und Mittel überlässt. Aus Abs. 2 der Präambel der Rahmenvereinbarung geht ebenfalls hervor, dass die Rahmenvereinbarung die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit niederlegt. Nach dem sechsten Erwägungsgrund der Rahmenvereinbarung überlässt es diese Vereinbarung den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten dieser allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen.

22 Zu diesen Mindestvorschriften gehört die Regelung des Paragrafen 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung, wonach „[d]ie Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, … unbeschadet der Möglichkeit, … aus anderen Gründen wie etwa wegen betrieblicher Notwendigkeit, Kündigungen auszusprechen, als solche keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen [sollte]“.

23 Aus diesem Paragrafen geht hervor, dass er den Mitgliedstaaten keine Pflicht zum Erlass einer Regelung auferlegt, die die Umwandlung des Teilzeitarbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis von dessen Einverständnis abhängig macht. Diese Vorschrift soll nämlich lediglich ausschließen, dass die Ablehnung einer solchen Umwandlung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ohne Vorliegen weiterer sachlicher Gründe als einziger Grund für seine Kündigung herangezogen werden könnte.

24 Daraus folgt, dass Paragraf 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung einer Regelung nicht entgegensteht, die es dem Arbeitgeber aus derartigen Gründen ermöglicht, ohne das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis anzuordnen.

25 Im Übrigen muss eine solche Regelung der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung entsprechen, die laut ihrem Paragrafen 1 Buchst. b u. a. darin besteht, zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beizutragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.

26 Soweit das vorlegende Gericht davon ausgeht, dass die Möglichkeit, ein Teilzeitarbeitsverhältnis ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln, diskriminierend sei, ist darauf hinzuweisen, dass im Einklang mit dem von der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel, die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, ihr Paragraf 4 verbietet, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Urteil Bruno u. a., EU:C:2010:329, Rn. 25).

27 Im vorliegenden Fall ist, wie der Generalanwalt in Nr. 51 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, festzustellen, dass der Fall, in dem ein Teilzeitarbeitsverhältnis ohne Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird, und der Fall, in dem ein Arbeitnehmer gegen seinen Willen sein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt sieht, nicht als vergleichbar angesehen werden können, da eine Verringerung der Arbeitszeit nicht die gleichen Konsequenzen nach sich zieht wie ihre Erhöhung. Letzteres gilt insbesondere für die Vergütung des Arbeitnehmers, die die Gegenleistung für seine Arbeitsleistung darstellt.

28 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraf 5 Nr. 2 dahin auszulegen ist, dass sie unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens nicht einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber ohne das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis anordnen kann.

Kosten

29 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 (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

Die am 6. Juni 1997 geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit enthalten ist, insbesondere ihr Paragraf 5 Nr. 2, ist dahin auszulegen, dass sie unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens nicht einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber ohne das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis anordnen kann.

Unterschriften