Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

20. Dezember 2017*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 4 – Diskriminierungsverbot – Begriff ‚Beschäftigungsbedingungen' – Gewährung von Sonderurlaub – Nationale Regelung, nach der nur Beamte auf Lebenszeit einen Anspruch auf Sonderurlaub im Fall der Wahl in ein öffentliches Amt haben, nicht aber Beamte auf Zeit"

In der Rechtssache C-158/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 Oviedo, Spanien) mit Entscheidung vom 1. März 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 16. März 2016, in dem Verfahren

Margarita Isabel Vega González

gegen

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

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

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von Frau Vega González, vertreten durch S. Suárez Solis, abogada, und R. Blanco González, procurador,

– der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis und A. Rubio González als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und N. Ruiz García als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 7. September 2017

folgendes

Urteil

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

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Margarita Isabel Vega González und der Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministerium für Finanzen und den öffentlichen Sektor der Regierung der Autonomen Gemeinschaft Asturien, Spanien) (im Folgenden: Ministerium) wegen dessen Weigerung, dem Antrag von Frau Vega González auf Gewährung von Sonderurlaub im Anschluss an ihre Wahl zur Parlamentsabgeordneten stattzugeben.

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 [Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) und Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)] geschlossene Rahmenvereinbarung …, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden".

5 Die Präambel der Rahmenvereinbarung bestimmt in ihrem dritten Absatz, dass diese „die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder[legt], 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".

6 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.

7 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. …“

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

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

Spanisches Recht

9 Die Ley del Principado de Asturias 3/1985, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Gesetz 3/1985 der Autonomen Gemeinschaft Asturien zur Regelung des öffentlichen Dienstes der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien) vom 26. Dezember 1985 (BOE Nr. 59 vom 10. März 1986, S. 9083) definiert in ihrem Art. 6 „Beamte auf Zeit“ als diejenigen, die aufgrund einer gesetzmäßigen Ernennung vorübergehend freie Planstellen bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien besetzen, soweit diese nicht mit einem Beamten auf Lebenszeit besetzt werden, oder die Beamte auf Lebenszeit bei Sonderurlaub oder Freistellungen und bei Beurlaubung zur Erbringung besonderer Dienste ersetzen.

10 Die dienstrechtlichen Stellungen sind in Art. 59 Abs. 1 des Gesetzes 3/1985 aufgezählt. Dieser führt in Buchst. e den „Sonderurlaub“ auf. In Art. 59 Abs. 2 dieses Gesetzes heißt es ausdrücklich, dass Beamten auf Zeit kein Sonderurlaub gewährt werden kann.

11 Art. 64 Abs. 1 Buchst. g des Gesetzes 3/1985 regelt, dass Beamte auf Lebenszeit der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien in den Sonderurlaub versetzt werden, wenn sie zu Abgeordneten der Junta General del Principado de Asturias (Regionalparlament der Autonomen Gemeinschaft Asturien, Spanien) gewählt werden.

12 Nach Art. 64 Abs. 2 des Gesetzes 3/1985 haben Beamte auf Lebenszeit im Sonderurlaub das Recht, dass ihre Stelle und ihr ursprünglicher Arbeitsplatz erhalten bleiben, und ihnen wird die Zeit, während der sie sich in einer solchen Situation befinden, bei der Dienstalterszulage (Dreijahreszulage) und beim Vorrücken in der persönlichen Besoldungsgruppe angerechnet.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

13 Frau Vega González ist seit dem 26. Mai 1989 in verschiedenen beruflichen Funktionen bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien beschäftigt. Am 15. April 2011 wurde sie von dieser Verwaltung zur Beamtin auf Zeit in der Laufbahngruppe des Höheren Verwaltungsdienstes ernannt, um einen abgeordneten Beamten auf Lebenszeit zu vertreten.

14 Bei den Wahlen zum Regionalparlament Asturiens vom 24. Mai 2015 war Frau Vega González auf der Liste einer politischen Partei vertreten und wurde zur Parlamentsabgeordneten gewählt.

15 Um ihren parlamentarischen Aufgaben in Vollzeit nachkommen zu können, beantragte Frau Vega González am 13. Juni 2015 bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien gemäß Art. 59 des Gesetzes 3/1985 einen Sonderurlaub, hilfsweise einen Urlaub aus persönlichen Gründen.

16 Mit Entscheidung vom 23. Juni 2015 lehnte die Dirección General de Función Pública (Generaldirektion für den öffentlichen Dienst, Spanien) diesen Antrag mit der Begründung ab, Sonderurlaub und Urlaub aus persönlichen Gründen könnten nur Lebenszeitbeamte nehmen, nicht aber Beamte auf Zeit.

17 Das Ministerium wies den von Frau Vega González eingelegten Rechtsbehelf mit Entscheidung vom 22. Oktober 2015 zurück.

18 Gegen diese Entscheidung erhob Frau Vega González Klage beim vorlegenden Gericht, dem Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 Oviedo, Spanien).

19 Das Ministerium macht vor dem vorlegenden Gericht geltend, dass die Richtlinie 1999/70 nicht anwendbar sei, da sie nur die Beschäftigungsbedingungen und nicht die dienstrechtlichen Stellungen betreffe.

20 Wäre Frau Vega González Beamtin auf Lebenszeit, wäre ihr der Sonderurlaub gemäß Art. 59 des Gesetzes 3/1985 gewährt worden, da die betreffende Verwaltung über keinerlei Ermessen in dieser Hinsicht verfüge. So aber könne sie ihr politisches Mandat nur dann voll ausüben, wenn sie ihre Beschäftigung endgültig aufgebe.

21 Das vorlegende Gericht hebt hervor, dass eine Ungleichbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Dauerbeschäftigter im Bereich der Beschäftigungsbedingungen nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht mit den Anforderungen der Richtlinie 1999/70 vereinbar sei, sofern sie nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei.

22 Auch wenn es theoretisch möglich sei zu argumentieren, dass die Ungleichbehandlung durch sachliche Gründe der Dringlichkeit und Notwendigkeit der befristeten Ernennung gerechtfertigt sei, so könne dieses Argument nicht in einem Fall durchgreifen, in dem die Stelle seit über vier Jahren mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer besetzt sei. Im Übrigen sei vorliegend ein Recht von großer Bedeutung beeinträchtigt, nämlich das von der spanischen Verfassung gewährleistete Recht auf Zugang zu einem Parlamentsmandat.

23 Die Befristung des von einem Zeitbeamten ausgeübten Amtes sei für sich genommen kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung, die ihm das Recht nehme, nach Beendigung seines Parlamentsmandats seine Stelle wieder einzunehmen. Auch wenn die Möglichkeit der Wiedereingliederung während dieses Mandats möglicherweise faktisch verschwunden sein könne, da die von dem Zeitbeamten besetzte Stelle zwischenzeitlich von einem Beamten auf Lebenszeit eingenommen oder ganz einfach gestrichen worden sei, so sei es nämlich nicht ausgeschlossen, dass die Sachlage, die die befristete Ernennung dieses Zeitbeamten gerechtfertigt habe, nach Ablauf seines Parlamentsmandats fortbestehe.

24 Die Zweifel des vorlegenden Gerichts bezögen sich daher vielmehr auf den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Der Gerichtshof habe die Tragweite dieses Begriffs bislang aber nur in Bezug auf Fragen der zu zahlenden Vergütung, der Arbeitszeit, der zeitlichen Vorgaben, der Termine, der Ferien oder allgemein erteilter Befreiungen von der Anwesenheit am Arbeitsplatz geprüft. Daher müsse zum einen festgelegt werden, ob der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ auch die Verpflichtung umfasse, einen befristet

beschäftigten Arbeitnehmer, vorliegend einen Beamten auf Zeit, dienstlich so zu stellen, dass er wie ein Dauerbeschäftigter, vorliegend ein Beamter auf Lebenszeit, das Arbeitsverhältnis insbesondere dafür aussetzen dürfe, sich der Ausübung des ihm durch die Wahl verliehenen politischen Mandats zu widmen. Zum anderen stellt sich das vorlegende Gericht die Frage, ob die unterschiedliche Behandlung von Beamten auf Zeit und Lebenszeitbeamten durch Art. 59 des Gesetzes 3/1985 mit dem in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar ist.

25 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (Verwaltungsgericht Nr. 1 Oviedo) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“, auf den sich Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung bezieht, dahin auszulegen, dass darunter auch die rechtliche Situation fällt, dass ein Arbeitnehmer, der in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht und zwecks Ausübung eines politischen Mandats gewählt wurde, ebenso wie ein Dauerbeschäftigter eine Aussetzung seines Dienstverhältnisses mit dem Arbeitgeber beantragen und erlangen kann, damit er nach dem Auslaufen des betreffenden Parlamentsmandats an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann?

2. Ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, auf den sich Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung bezieht, dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften wie Art. 59 Abs. 2 des Gesetzes 3/1985 entgegensteht, die es umfassend und absolut verhindern, Beamten auf Zeit, die zu Abgeordneten des Parlaments von Asturien gewählt wurden, Sonderurlaub zu gewähren, während Berufsbeamten dieses Recht zusteht?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

26 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung den Anspruch eines in ein parlamentarisches Amt gewählten Arbeitnehmers auf einen von der nationalen Regelung vorgesehenen Sonderurlaub umfasst, bei dem das Arbeitsverhältnis in der Weise ausgesetzt wird, dass der Fortbestand der Stelle dieses Arbeitnehmers sowie seine Beförderungsrechte bis zum Ablauf seines Parlamentsmandats sichergestellt werden.

27 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragrafen 1 Buchst. a insbesondere durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern soll. Ferner heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass diese „den Willen der Sozialpartner deutlich [macht], einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert“. Im 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 wird zu diesem Zweck festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch die Festlegung von Mindestvorschriften verbessern soll, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten (Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Die Rahmenvereinbarung, u. a. ihr Paragraf 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 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 In Anbetracht der mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele muss ihr Paragraf 4 als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Zum Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass für die Bestimmung, ob eine Maßnahme unter diesen Begriff fällt, gerade das Kriterium der Beschäftigung entscheidend ist, d. h. das zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis (Urteile vom 12. Dezember 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 35, vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 25, vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 26, sowie Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 32).

31 Unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ nach Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fallen somit die Dreijahresdienstalterszulagen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 47, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 50 bis 58, und vom 9. Juli 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, Rn. 43) die Sechsjahresweiterbildungszulagen (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67, Rn. 38), die Regelungen über Dienstzeiten, die für die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe zurückzulegen sind, oder über die Berechnung der Dienstzeiten, die für eine jährliche Beurteilung erforderlich sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung), die Teilnahme am Programm zur Evaluierung der Lehrkräfte und der daraus folgende wirtschaftliche Leistungsanreiz (Beschluss vom 21. September 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, Rn. 36) sowie die Halbierung der Arbeitszeit und die daraus folgende Gehaltsminderung (Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 33).

32 Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass die Regelungen über die Bestimmung der Dauer der Kündigungsfrist im Fall der Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags Bestandteil der „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 27 und 29).

33 Dies gilt auch für die Entschädigung, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in seinen Arbeitsvertrag (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Dezember 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 37) oder aufgrund der Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 31) zu zahlen hat.

34 Wie die Generalanwältin in Nr. 22 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, sind mit dem Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ somit die Rechte, Ansprüche und Pflichten gemeint, die ein bestimmtes Arbeitsverhältnis ausmachen, einschließlich der Bedingungen, unter denen eine Person eine Beschäftigung aufnimmt, und der Bedingungen für die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses.

35 Eine Entscheidung, die einen Sonderurlaub wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden gewährt, der die Aussetzung bestimmter Aspekte des Arbeitsverhältnisses mit sich bringt, während andere Aspekte fortdauern, ist daher so anzusehen, dass sie das in Rn. 30 des vorliegenden Urteils genannte Kriterium erfüllt und mithin, dass sie unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung fällt.

36 Zum einen steht nämlich fest, dass die Entscheidung, einem Arbeitnehmer einen solchen Sonderurlaub zu gewähren, zwangsläufig aufgrund des Arbeitsverhältnisses getroffen wird, in dem er zum Arbeitgeber steht. Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass vorliegend der im Gesetz 3/1985 vorgesehene Sonderurlaub nicht nur zur Aussetzung des Arbeitsverhältnisses führt, sondern es auch ermöglicht, dass der ursprüngliche Arbeitsplatz des Arbeitnehmers bis zu seiner Wiedereingliederung nach Ende seines Parlamentsmandats erhalten bleibt, wobei die Berücksichtigung bei der Berechnung der Dienstalterszulage und beim Vorrücken in der persönlichen Besoldungsgruppe sichergestellt wird. Wie sich aus der in Rn. 31 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt und wie die Generalanwältin in Nr. 25 ihrer Schlussanträge festgestellt hat, wurde bereits ausdrücklich anerkannt, dass diese Aspekte unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ fallen.

37 In dieser Hinsicht ist unerheblich, dass sich die Notwendigkeit, einen solchen Sonderurlaub gewährt zu bekommen, im Rahmen des Ausgangsverfahrens aus der freien und einseitigen Entscheidung der befristet beschäftigten Arbeitnehmerin ergibt, sich zur Wahl zu stellen, da ein in derselben Lage befindlicher Dauerbeschäftigter derselben Notwendigkeit ausgesetzt gewesen wäre. Des Weiteren ist nicht gesichert, dass eine Person, die sich um ein parlamentarisches Amt bewirbt, auch gewählt wird, so dass die bloße Tatsache, dass sie sich zur Wahl stellt, sie nicht dazu zwingt, einen Antrag auf Sonderurlaub einzureichen.

38 Jedenfalls ist hinzuzufügen, dass eine Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, nach der der Anspruch auf Sonderurlaub nicht in den Anwendungsbereich des Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ fiele, darauf hinausliefe, den Umfang des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 27 und 29, vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 30, sowie Beschluss vom 21. September 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, Rn. 39).

39 Somit ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung den Anspruch eines in ein parlamentarisches Amt gewählten Arbeitnehmers auf einen von der nationalen Regelung vorgesehenen Sonderurlaub umfasst, bei dem das Arbeitsverhältnis in der Weise ausgesetzt wird, dass der Fortbestand der Stelle dieses Arbeitnehmers sowie seine Beförderungsrechte bis zum Ablauf seines Parlamentsmandats sichergestellt werden.

Zur zweiten Frage

40 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, bei der das Arbeitsverhältnis bis zur Wiedereingliederung dieses Arbeitnehmers nach Ablauf dieses Mandats ausgesetzt wird, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht.

41 Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung stellt ein Verbot auf, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber Dauerbeschäftigten in einer vergleichbaren Lage schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

42 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs verlangt der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist (Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 35).

43 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass eine Ungleichbehandlung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten vorliegt, da einem zum politischen Mandatsträger gewählten Dauerbeschäftigten Sonderurlaub gewährt werden kann, bei dem das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt seiner Wiedereingliederung nach Ablauf dieses Mandats ausgesetzt wird, während ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle aufgeben muss, um das gleiche Mandat ausüben zu können.

44 Die gerügte Ungleichbehandlung in Bezug auf die Gewährung des Anspruchs auf Sonderurlaub könnte nur in dem Fall ungeachtet des in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung aufgestellten Verbots gerechtfertigt werden, in dem die von einem Arbeitnehmer wie Frau Vega González im Rahmen ihres befristeten Arbeitsvertrags verrichtete Arbeit nicht der von Dauerbeschäftigten entspräche oder nicht mit ihr vergleichbar wäre, da sich diese Ungleichbehandlung dann auf unterschiedliche Sachverhalte beziehen würde (vgl. entsprechend Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 41).

45 Um festzustellen, ob die betroffenen Personen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach deren Paragrafen 3 Nr. 2 und 4 Nr. 1 nämlich 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 (Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 31, und vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 40).

46 Daher hat das vorlegende Gericht festzustellen, ob Frau Vega González sich in einer vergleichbaren Situation befindet wie die bei derselben Behörde während desselben Zeitraums unbefristet eingestellten Arbeitnehmer (vgl. entsprechend Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung, vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 32, und vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 42). Sollte dieses Gericht nach dieser Untersuchung eine Ungleichbehandlung feststellen, so hätte es anschließend zu prüfen, ob diese durch das Vorliegen „sachlicher Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt werden könnte, d. h. durch genau bezeichnete, konkrete Umstände, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, und die Prüfung ermöglichen, ob diese Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).

47 In dieser Hinsicht hat der Gerichtshof bereits festgestellt, dass der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung so zu verstehen ist, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten nationalen Rechtsnorm vorgesehen ist (Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

48 Aus ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich zudem, dass die Berufung auf die bloße temporäre Natur der Arbeit diesen Anforderungen nicht genügt und daher keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung darstellen kann (Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49 Auch wenn das vorlegende Gericht im vorliegenden Fall nicht ausschließt, dass die Dringlichkeit und Notwendigkeit einer befristeten Ernennung sowie die Vorhersehbarkeit des Endes des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich genau bezeichnete, konkrete Umstände darstellen können, die eine Ungleichbehandlung in Bezug auf die Gewährung von Sonderurlaub rechtfertigen können, so erläutert dieses Gericht gleichwohl, dass solche Argumente in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens nicht gelten können, in der die Stelle seit mehr als vier Jahren mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer besetzt ist.

50 Jedenfalls erscheint die ausnahmslose Weigerung, befristet beschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Sonderurlaub zu gewähren, auf den ersten Blick nicht unverzichtbar für das vom Gesetz 3/1985 verfolgte Ziel, nämlich den Fortbestand der Stelle und der Beförderungsrechte Dauerbeschäftigter, genauer gesagt, als Mandatsträger tätiger Beamter auf Lebenszeit. Das vorlegende Gericht stellt nämlich selbst fest, dass es vollkommen denkbar ist, befristet beschäftigten Arbeitnehmern mit dem gleichen Mandat einen Anspruch auf einen solchen Sonderurlaub zu gewähren, der das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf dieses Mandats aussetzt und die anschließende Wiedereingliederung in ihre Stelle sicherstellt, sofern diese zwischenzeitlich nicht gestrichen oder mit einem Beamten auf Lebenszeit besetzt wurde.

51 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, bei der das Arbeitsverhältnis bis zur Wiedereingliederung dieses Arbeitnehmers nach Ablauf dieses Mandats ausgesetzt wird, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht.

Kosten

52 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung den Anspruch eines in ein parlamentarisches Amt gewählten Arbeitnehmers auf einen von der nationalen Regelung vorgesehenen Sonderurlaub umfasst, bei dem das**

Arbeitsverhältnis in der Weise ausgesetzt wird, dass der Fortbestand der Stelle dieses Arbeitnehmers sowie seine Beförderungsrechte bis zum Ablauf dieses Parlamentsmandats sichergestellt werden.

2. **Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, bei der das Arbeitsverhältnis bis zur Wiedereingliederung dieses Arbeitnehmers nach Ablauf dieses Mandats ausgesetzt wird, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht.**

Unterschriften