Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

14. September 2016*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 1999/70/EG — EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge — Paragraf 4 — Diskriminierungsverbot — Begriff der ‚Beschäftigungsbedingungen' — Ausgleichszahlung wegen Beendigung eines Arbeitsvertrags — Von der nationalen Regelung für Zeitverträge nicht vorgesehene Ausgleichszahlung — Ungleichbehandlung im Verhältnis zu Dauerbeschäftigten"

In der Rechtssache C-596/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Oberster Gerichtshof von Madrid, Spanien) mit Entscheidung vom 9. Dezember 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Dezember 2014, in dem Verfahren

Ana de Diego Porras

gegen

Ministerio de Defensa

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten F. Biltgen (Berichterstatter), des Richters A. Borg Barthet und der Richterin M. Berger,

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau de Diego Porras, vertreten durch J. Rello Ochayta, abogado,

— der spanischen Regierung, vertreten durch L. Banciella Rodríguez-Miñón als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Pardo Quintillán und M. van Beek als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

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

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 (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 Ana de Diego Porras und dem Ministerio de Defensa (Verteidigungsministerium, Spanien) über die Einordnung der vertraglichen Beziehung zwischen den Parteien und die Leistung einer Ausgleichszahlung infolge der Beendigung dieser Beziehung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Aus dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 geht hervor, dass „[d]ie Unterzeichnerparteien … eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen [wollten], welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert."

4 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 soll mit ihr „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung … durchgeführt werden".

5 Die Präambel der Rahmenvereinbarung präzisiert in ihrem Abs. 3, dass „[d]ie Vereinbarung … 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 ihrem Paragrafen 1 soll die Rahmenvereinbarung zum einen durch die 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 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.“

Spanisches Recht

9 Nach Art. 15 Abs. 1 des Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut, gebilligt durch das Königliche gesetzesvertretende Dekret 1/1995) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) in seiner zum Zeitpunkt des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) kann ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet geschlossen werden. Ein befristeter Vertrag kann in den folgenden Fällen geschlossen werden:

„a) wenn der Arbeitnehmer zur Erledigung einer bestimmten, eigenständigen und von der gesamten Tätigkeit des Unternehmens trennbaren Aufgabe eingestellt wird, deren Ausführung trotz ihrer zeitlichen Begrenzung grundsätzlich von unsicherer Dauer ist …

b) wenn die Marktbedingungen, ein erhöhter Arbeits- oder Auftragsanfall es, auch im Rahmen der normalen Tätigkeit des Unternehmens, erfordern …

c) bei einer Vertretung von Arbeitnehmern, die einen Anspruch auf Vorhaltung ihres Arbeitsplatzes haben, unter der Bedingung, dass der Arbeitsvertrag den Namen des vertretenen Arbeitnehmers und den Grund der Vertretung angibt.“

10 Nach Art. 15 Abs. 3 des Arbeitnehmerstatuts sind „zur Gesetzesumgehung geschlossene befristete Verträge als unbefristet anzusehen“.

11 Das Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Königliches Dekret 2720/1998 zur Anwendung von Art. 15 des Arbeitnehmerstatuts im Bereich befristeter Arbeitsverträge) vom 18. Dezember 1998 (BOE Nr. 7 vom 8. Januar 1999, S. 568) definiert in seinem Art. 4 Abs. 1 den „contrato de interinidad“ (Vertrag für eine Übergangszeit) als Vertrag zur Vertretung eines Arbeitnehmers des Unternehmens, der einen gesetzlichen, tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Anspruch auf Freihaltung seiner Stelle hat. Nach Art. 4 Abs. 2 des Königlichen Dekrets muss der Vertrag den vertretenen

Arbeitnehmer und den Grund der Vertretung bezeichnen. Die Dauer des Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit entspricht der Abwesenheitsdauer des vertretenen Arbeitnehmers, der einen Anspruch auf Freihaltung seiner Stelle hat.

12 Aus Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts ergibt sich, dass Arbeitnehmer, die mit oder ohne Unterbrechung innerhalb eines Zeitraums von 30 Monaten für mehr als 24 Monate beschäftigt waren, den Status von Dauerbeschäftigten erhalten. Diese Bestimmungen finden allerdings weder auf Ausbildungsverträge, Verträge zur Vertretung im Rahmen der Altersteilzeit oder Arbeitsverträge für eine Übergangszeit noch auf befristete Arbeitsverträge Anwendung, die im Rahmen öffentlicher Beschäftigungs-/Ausbildungsprogramme geschlossen werden.

13 Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts sieht vor, dass der Arbeitnehmer bei einem Auslaufen des Arbeitsvertrags – außer im Fall von Verträgen für eine Übergangszeit und Ausbildungsverträgen – einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe eines Betrags hat, der zwölf Tagesentgelten je Beschäftigungsjahr entspricht.

14 Nach Art. 53 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitnehmerstatuts bewirkt die Beendigung eines Arbeitsvertrags aus sachlichen Gründen, dass „[d]em Arbeitnehmer … gleichzeitig mit der Übergabe der schriftlichen Mitteilung eine Ausgleichszahlung in Höhe von 20 Tagesentgelten pro Beschäftigungsjahr zu gewähren [ist], wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis abgerechnet werden und eine Obergrenze von 12 Monatsentgelten gilt“.

Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits und Vorlagefragen

15 Frau de Diego Porras war seit Februar 2003 aufgrund verschiedener Arbeitsverträge für eine Übergangszeit als Sekretärin in verschiedenen Unterabteilungen des Verteidigungsministeriums beschäftigt. Der letzte, am 17. August 2005 geschlossene Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit diente der Vertretung von Frau Mayoral Fernández, die für die Ausübung eines Personalratsamts vollständig von ihren beruflichen Verpflichtungen freigestellt war.

16 In Anwendung des Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 20/2012 über Maßnahmen zur Haushaltsstabilität und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit) vom 13. Juli 2012 (BOE Nr. 168 vom 14. Juli 2012, S. 50428) wurde die Freistellung von Frau Mayoral Fernández widerrufen.

17 Mit Schreiben vom 13. September 2012 wurde Frau de Diego Porras zur Unterzeichnung der Vertragsbeendigung zum 30. September 2012 einbestellt, um die Wiedereingliederung von Frau Mayoral Fernández in ihre Arbeitsstelle ab dem 1. Oktober 2012 zu ermöglichen.

18 Am 19. November 2012 erhob Frau de Diego Porras beim Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (Arbeitsgericht Nr. 1 Madrid, Spanien) eine Klage, mit der sie sowohl die Rechtmäßigkeit ihres Arbeitsvertrags als auch die Voraussetzungen für dessen Beendigung in Frage stellte.

19 Nach Abweisung ihrer Klage durch Entscheidung vom 10. September 2013 legte die Betroffene beim Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Oberster Gerichtshof von Madrid, Spanien) Berufung ein, mit der sie geltend macht, dass die Arbeitsverträge für eine Übergangszeit, in deren Rahmen sie beschäftigt gewesen sei, unter Umgehung des Gesetzes geschlossen worden seien und dass ihr Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Verhältnis umzuqualifizieren sei. Folglich impliziere die Beendigung eines solchen Verhältnisses die Zahlung einer Ausgleichszahlung.

20 Das Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Oberster Gerichtshof von Madrid) stellt zum einen fest, dass die Beschäftigung von Frau de Diego Porras mittels eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit den Anforderungen genüge, die sich aus den geltenden nationalen Bestimmungen ergäben, und zum anderen, dass die Beendigung dieses Vertrags auf einem sachlichen Grund beruhe.

21 Das vorlegende Gericht stellt sich allerdings die Frage nach dem Anspruch von Frau de Diego Porras auf Zahlung einer Ausgleichszahlung aufgrund der Beendigung ihres Arbeitsvertrags. Im spanischen Recht bestehe nämlich eine Ungleichbehandlung zwischen Dauerbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern bei den Beschäftigungsbedingungen, da die Ausgleichszahlung im Fall einer rechtmäßigen Beendigung des Arbeitsvertrags für Dauerbeschäftigte 20 Tagesentgelte pro Beschäftigungsjahr betrage, während sie für befristet beschäftigte Arbeitnehmer lediglich zwölf Tagesentgelte pro Beschäftigungsjahr betrage. Diese Ungleichheit sei bei Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit beschäftigt seien, sogar noch gravierender; ihnen gestehe die nationale Gesetzgebung keinerlei Ausgleichszahlung zu, wenn dieser Vertrag rechtmäßig beendet werde.

22 In Anbetracht des Umstands, dass es keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung zu geben scheint, äußert das vorlegende Gericht Zweifel an der Vereinbarkeit der in Rede stehenden nationalen Bestimmungen mit dem in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung niedergelegten Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten in seiner Auslegung durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs.

23 Unter diesen Umständen hat das Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Oberster Gerichtshof von Madrid) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Gehört die Ausgleichszahlung wegen Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags zu den Beschäftigungsbedingungen, auf die sich Paragraf 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung bezieht?

2. Wenn diese Ausgleichszahlung zu diesen Beschäftigungsbedingungen gehört: Steht Personen 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, die gleiche Ausgleichszahlung wegen Vertragsbeendigung zu wie einem vergleichbaren Dauerbeschäftigen, dessen Vertrag aus sachlichen Gründen beendet wird?

3. Wenn einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei Vertragsbeendigung aus sachlichen Gründen die gleiche Ausgleichszahlung zusteht wie einem Dauerbeschäftigten: Ist die Richtlinie 1999/70 durch Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts ordnungsgemäß umgesetzt worden, oder ist diese Vorschrift diskriminierend und läuft sie der Richtlinie zuwider, weil sie ihre Ziele und ihre praktische Wirksamkeit beeinträchtigt?

4. Wenn keine sachlichen Gründe dafür bestehen, Arbeitnehmern, deren Vertrag im Wesentlichen der Vertretung eines Arbeitnehmers dient, der einen Anspruch auf Freihaltung seiner Arbeitsstelle hat, einen Anspruch auf Ausgleichszahlung wegen Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags zu versagen: Ist die im Arbeitnehmerstatut vorgesehene unterschiedliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen dieser Arbeitnehmer nicht nur im Verhältnis zu Dauerbeschäftigten, sondern auch im Verhältnis zu den übrigen befristet beschäftigten Arbeitnehmern diskriminierend?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

24 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Ausgleichszahlung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer infolge der Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags zu zahlen hat.

25 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragrafen 1 Buchst. a 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 (Urteile vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 47, vom 12. Dezember 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 40, und vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 22).

26 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 (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 37, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 48, sowie vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 23).

27 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 (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 38, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 49, sowie vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 24).

28 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, und vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 25).

29 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs fallen somit Dreijahresdienstalterszulagen, die einen der Vergütungsbestandteile darstellen, der einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer in gleichem Umfang wie einem Dauerbeschäftigten zu gewähren ist, unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 47, sowie vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 50 bis 58).

30 Ferner hat der Gerichtshof festgestellt, dass dieser Begriff auch die Regeln zur Bestimmung der anwendbaren Kündigungsfrist bei der Beendigung befristeter Arbeitsverträge einschließt. Hierzu hat er klargestellt, dass eine Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, nach der die

Kündigungsbedingungen von der Definition des Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht erfasst würden, darauf hinausliefe, den Geltungsbereich des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 27 und 29).

31 Diese Feststellungen lassen sich uneingeschränkt auf eine Ausgleichszahlung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende übertragen. Da die Ausgleichszahlung dem Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung des mit seinem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsvertrags gewährt wird und sie dem in Rn. 28 des vorliegenden Urteils genannten Kriterium genügt, fällt sie somit unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“.

32 Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Ausgleichszahlung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung seines befristeten Arbeitsvertrags zu zahlen hat.

Zu den Fragen 2 bis 4

33 Mit seinen Fragen 2 bis 4, die zusammen zu prüfen sind, 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 einem Arbeitnehmer, der aufgrund eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit beschäftigt ist, jegliche Ausgleichszahlung für die Beendigung des Arbeitsvertrags verwehrt, während eine solche Ausgleichszahlung u. a. vergleichbaren Dauerbeschäftigten zuerkannt wird.

34 Zu Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung ist darauf hinzuweisen, dass er in seiner Nr. 1 ein Verbot aufstellt, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

35 Nach ständiger Rechtsprechung 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 (Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass eine Ungleichbehandlung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten vorliegt, da Arbeitnehmer, die über einen Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit beschäftigt werden, im Unterschied zu Dauerbeschäftigten keinerlei Anspruch auf eine Ausgleichszahlung bei Beendigung ihres Vertrags haben, und zwar unabhängig von den geleisteten Beschäftigungszeiten.

37 Insoweit ist klarzustellen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur im Hinblick auf die Ungleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten umgesetzt und konkretisiert worden ist (Beschlüsse vom 11. November 2010, Vino, C-20/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2010:677, Rn. 56, vom 22. Juni 2011, Vino, C-161/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:420, Rn. 28, und vom 7. März 2013, Rivas Montes, C-178/12, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:150, Rn. 43).

38 Eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Gruppen befristet beschäftigten Personals, wie die vom vorlegenden Gericht in seiner vierten Frage dargestellte, fallen hingegen nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz (Beschluss vom 11. November 2010, Vino, C-20/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2010:677, Rn. 57).

39 Im Hinblick auf die festgestellte Ungleichbehandlung ist in einem ersten Schritt die Vergleichbarkeit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sachverhalte zu prüfen und in einem zweiten Schritt das Vorliegen einer möglichen sachlichen Rechtfertigung.

Zur Vergleichbarkeit der in Rede stehenden Sachverhalte

40 Um festzustellen, ob die betroffenen Personen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach Paragraf 3 Nr. 2 und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (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, sowie vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 31).

41 Nach der Rechtsprechung würde die gerügte unterschiedliche Behandlung in Bezug auf die Gewährung einer Ausgleichszahlung bei Beendigung des Arbeitsvertrags nämlich nur dann nicht gegen Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung verstoßen, wenn die von einem Arbeitnehmer wie der Klägerin des Ausgangsverfahrens im Rahmen verschiedener befristeter Arbeitsverträge geleistete Arbeit nicht der Arbeit der Dauerbeschäftigten entspräche, da sich diese unterschiedliche Behandlung dann auf unterschiedliche Sachverhalte bezöge (Urteil 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).

42 Die Feststellung, ob die Klägerin des Ausgangsverfahrens sich, als sie ihre Aufgaben als Sekretärin im Verteidigungsministerium im Rahmen ihrer verschiedenen Arbeitsverträge für eine Übergangszeit wahrnahm, in einer vergleichbaren Situation befand wie die bei derselben Behörde während desselben Zeitraums unbefristet eingestellten Arbeitnehmer, obliegt zwar letztlich dem vorlegenden Gericht (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, sowie vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 32). Im vorliegenden Fall ergibt sich jedoch aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens eine Tätigkeit ausübte, die mit der eines Dauerbeschäftigten ähnlich oder identisch war.

43 Gerade der Umstand, dass die Klägerin die gleiche Arbeitsstelle einer Beschäftigten, die für die Ausübung eines Personalratsamts vollständig von ihren beruflichen Verpflichtungen freigestellt war, während sieben aufeinanderfolgenden Jahren bekleidet hat, ermöglicht nämlich nicht nur die Schlussfolgerung, dass die Betroffene die Ausbildungsanforderungen für einen Zugang zu der fraglichen Arbeitsstelle erfüllte, sondern auch, dass sie während dieses länger andauernden Zeitraums dauerhaft die gleiche Arbeit erledigte, wie die Person, die sie vertreten sollte, und dabei den gleichen Arbeitsbedingungen unterlag.

44 Daher ist davon auszugehen, dass die Situation der Klägerin als befristet beschäftigter Arbeitnehmer mit der eines Dauerbeschäftigten vergleichbar war.

Zum Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung

45 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs verlangt der Begriff „sachliche Gründe“, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, 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. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (vgl. u. a. Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 53 und 58, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 55, vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 73, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 51).

46 Der Begriff „sachliche Gründe“ in Paragraf 4 Nrn. 1 und/oder 4 der Rahmenvereinbarung ist mithin 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 nationalen Rechtsnorm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 57, vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 54, vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 72, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 50).

47 Die Berufung auf die bloße temporäre Natur der Arbeit des Personals der öffentlichen Verwaltung genügt diesen Anforderungen im Übrigen nicht und kann daher für sich allein keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 4 Nrn. 1 und/oder 4 der Rahmenvereinbarung darstellen. Die bloße temporäre Natur eines Arbeitsverhältnisses zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten ausreichen zu lassen, würde nämlich die Ziele der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ihrer Substanz berauben und liefe auf die Fortschreibung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus (Urteile vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 56 und 57, vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 74, und vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 52).

48 Die spanische Regierung führte hierzu aus, dass sich befristete Arbeitsverträge von unbefristeten Arbeitsverträgen im Hinblick auf Art und Zweck voneinander unterscheiden; konkret liege der Unterschied zwischen diesen beiden Vertragstypen in ihrer Dauer und der Erwartung der Stabilität des Arbeitsverhältnisses.

49 Insoweit ist es zwar grundsätzlich Sache des vorlegenden Gerichts, festzustellen, ob die vor ihm vorgebrachten Argumente unter Berücksichtigung der in Rn. 42 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung darstellen können. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass sich die spanische Regierung darauf beschränkt, die Unterschiede im Hinblick auf Art und Zweck zwischen Arbeitsverträgen für eine Übergangszeit und unbefristeten Arbeitsverträgen hervorzuheben, indem sie sich auf das Kriterium der Dauer und die Erwartung der Stabilität der Vertragsbeziehung bei den zuletzt genannten Verträgen bezieht.

50 Wie sich jedoch aus der in den Rn. 46 und 47 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt, können weder die temporäre Natur noch das Fehlen jeglicher Bestimmung zur Gewährung einer Ausgleichszahlung bei Beendigung des Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit in der nationalen Regelung für sich genommen solche sachlichen Gründe darstellen.

51 Des Weiteren beruht das aus der Vorhersehbarkeit des Endes des Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit hergeleitete Argument nicht auf sachlichen und transparenten Kriterien. Denn ein solcher Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit kann sich nicht nur – wie in der Situation der Klägerin des Ausgangsverfahrens, deren vertragliche Beziehungen sich über einen Zeitraum vom mehr als zehn Jahren erstreckten – tatsächlich dauerhaft verfestigen. Ein solches Argument steht vielmehr auch im

Widerspruch zu dem Umstand, dass die einschlägige nationale Regelung in vergleichbaren Situationen bei Beendigung des Arbeitsvertrags die Gewährung einer Ausgleichszahlung an andere Gruppen von befristet beschäftigten Arbeitnehmern vorsieht.

52 Nach alledem ist auf die Fragen 2 bis 4 zu antworten, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die einem Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit beschäftigt ist, jegliche Ausgleichszahlung für die Beendigung des Arbeitsvertrags verwehrt, während sie die Gewährung einer solchen Ausgleichszahlung u. a. an vergleichbare Dauerbeschäftigte ermöglicht. Der bloße Umstand, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit verrichtet hat, kann keinen sachlichen Grund darstellen, der es rechtfertigen würde, diesem Arbeitnehmer die Zuerkennung dieser Ausgleichszahlung zu verweigern.

Kosten

53 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 (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Ausgleichszahlung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung seines befristeten Arbeitsvertrags zu zahlen hat.**

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 einem Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „contrato de interinidad“ (Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit) beschäftigt ist, jegliche Ausgleichszahlung für die Beendigung des Arbeitsvertrags verwehrt, während sie die Gewährung einer solchen Ausgleichszahlung u. a. an vergleichbare Dauerbeschäftigte ermöglicht. Der bloße Umstand, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit verrichtet hat, kann keinen sachlichen Grund darstellen, der es rechtfertigen würde, diesem Arbeitnehmer die Zuerkennung dieser Ausgleichszahlung zu verweigern.**

Unterschriften