



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

5. Juni 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG –
EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 –
Diskriminierungsverbot – Begriff ‚Beschäftigungsbedingungen‘ – Vergleichbarkeit der Situationen –
Rechtfertigung – Begriff ‚sachliche Gründe‘ – Entschädigung bei der Beendigung eines unbefristeten
Arbeitsvertrags aus sachlichem Grund – Geringere Entschädigung bei Auslaufen eines befristeten
Arbeitsvertrags in Form eines Ersetzungsvertrags“

In der Rechtssache C-574/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Oberster Gerichtshof von Galicien, Spanien) mit Entscheidung vom 7. November 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 14. November 2016, in dem Verfahren

Grupo Norte Facility SA

gegen

Angel Manuel Moreira Gómez

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, des Vizepräsidenten A. Tizzano, der Kammerpräsidenten L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas und C. G. Fernlund, der Richter A. Arabadjiev (Berichterstatter), M. Safjan und D. Šváby, der Richterinnen M. Berger und A. Prechal sowie der Richter E. Jarašiūnas und E. Regan,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 8. November 2017,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Grupo Norte Facility SA, vertreten durch A. I. López Fernández und E. Orusco Almazán, abogados,
- der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

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

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 20. Dezember 2017

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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, sowie die Auslegung von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Grupo Norte Facility SA (im Folgenden: Grupo Norte) und Herrn Angel Manuel Moreira Gómez über das Auslaufen des zwischen ihm und diesem Unternehmen bestehenden Arbeitsvertrags in Form eines Ersetzungsvertrags.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, 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 befristete 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 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung lautet:

„Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, dass befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.“

- 6 Im dritten Absatz der Präambel heißt es:

„Die [Rahmenvereinbarung] legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, 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.“

7 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.

8 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. ...“

9 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung bestimmt in Nr. 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.“

Spanisches Recht

10 Art. 12 Abs. 6 und 7 des Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut), gebilligt durch das Real Decreto Legislativo 1/1995 (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 1/1995) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) bestimmt in seiner für den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens maßgebenden Fassung:

„(6) Um Zugang zur Altersteilzeit ... zu erhalten, muss der Arbeitnehmer ... mit seinem Unternehmen eine Verringerung der Arbeitszeit und der Vergütung um mindestens 25 % und höchstens 75 % vereinbaren, wobei das Unternehmen gleichzeitig einen Ersetzungsvertrag gemäß den Bestimmungen des nachfolgenden Absatzes abschließen muss, der die Arbeitszeit abdeckt, die durch den in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer frei geworden ist. Ein Ersetzungsvertrag kann ebenfalls geschlossen werden, um Arbeitnehmer zu ersetzen, die nach Erreichen des Alters von 65 Jahren in Altersteilzeit gehen.

Die Verringerung der Arbeitszeit und der Vergütung darf bis zu 85 % betragen, wenn der Ersetzungsvertrag als Vollzeitvertrag und unbefristet geschlossen wird ...

Die Durchführung dieses Teilzeitarbeitsvertrags und seine Vergütung sind mit der Altersrente vereinbar, die dem Arbeitnehmer für die Altersteilzeit von der Sozialversicherung gewährt wird.

Das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer in Vollrente geht.

(7) Für den Ersetzungsvertrag gelten folgende Regeln:

a) Er wird mit einem Arbeitnehmer geschlossen, der arbeitslos ist oder bereits einen befristeten Vertrag mit dem Unternehmen hat.

- b) Der infolge einer Altersteilzeit geschlossene Ersetzungsvertrag ist, außer in dem in Abs. 6 Unterabs. 2 vorgesehenen Fall, unbefristet oder wird zumindest für eine Dauer geschlossen, die dem Zeitraum entspricht, der dem ersetzten Arbeitnehmer noch bis zur Erreichung des Alters von 65 Jahren fehlt. Wenn der in Altersteilzeit tätige Arbeitnehmer bei Erreichen dieses Alters im Unternehmen bleibt, kann ein befristet geschlossener Ersetzungsvertrag durch Parteivereinbarung jahresweise verlängert werden; er endet in jedem Fall mit Ablauf des Jahres, in dem der ersetzte Arbeitnehmer in Vollrente geht.

Falls der Arbeitnehmer in Altersteilzeit geht, nachdem er das Alter von 65 Jahren erreicht hat, kann der Ersetzungsvertrag, der vom Unternehmen geschlossen werden kann, um die durch diesen Arbeitnehmer frei gewordene Arbeitszeit abzudecken, unbefristet oder für ein Jahr geschlossen werden. Im letztgenannten Fall verlängert sich der Vertrag automatisch von Jahr zu Jahr und endet in der im vorherigen Absatz beschriebenen Weise.

...

- d) Die Arbeitsstelle des Ersatzarbeitnehmers kann die gleiche wie die des ersetzten Arbeitnehmers oder eine ähnliche Stelle sein, d. h. eine Stelle, deren Aufgaben zur gleichen Berufsgruppe oder einer entsprechenden Kategorie gehören.

...“

- 11 Art. 15 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„Ein Arbeitsvertrag kann unbefristet oder befristet geschlossen werden. Ein befristeter Vertrag kann in 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 oder ein erhöhter Arbeits- oder Auftragsanfall es, auch im Rahmen der normalen Tätigkeit des Unternehmens, erfordern. ...
- c) bei der Ersetzung von Arbeitnehmern, die Anspruch auf Vorhaltung ihres Arbeitsplatzes haben, unter der Bedingung, dass der Arbeitsvertrag den Namen des ersetzten Arbeitnehmers und den Grund der Ersetzung angibt.“

- 12 Gemäß Art. 15 Abs. 6 Unterabs. 1 des Arbeitnehmerstatuts haben Arbeitnehmer mit Zeitverträgen oder Verträgen auf bestimmte Dauer, unbeschadet der jeweiligen Besonderheiten der Vertragsregelungen über die Vertragsbeendigung und der gesetzlichen Regelungen über Ausbildungsverträge, die gleichen Rechte.

- 13 Art. 49 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„Der Arbeitsvertrag endet

...

- b) aus den im Vertrag rechtsgültig angegebenen Gründen, es sei denn, diese stellen einen offensichtlichen Rechtsmissbrauch des Arbeitgebers dar;

c) mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer oder mit der Ausführung des vertragsgemäßen Werkes oder Dienstes. Bei Auslaufen des Vertrags hat der Arbeitnehmer, außer im Fall von Verträgen für eine Übergangszeit und Ausbildungsverträgen, Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe eines Betrags, der zwölf Tagesentgelten je Beschäftigungsjahr entspricht, oder gegebenenfalls auf die Entschädigung, die in einer Sonderregelung für diesen Bereich vorgesehen ist.

...

l) aus den gesetzlich zulässigen sachlichen Gründen.

...“

- 14 Nach Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts sind „sachliche Gründe“, auf denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhen kann, die nach dem tatsächlichen Eintritt in das Unternehmen bekannt gewordene oder eingetretene Arbeitsunfähigkeit, die fehlende Anpassung des Arbeitnehmers an auf seiner Arbeitsstelle durchgeführte angemessene technische Änderungen, wirtschaftliche, technische, organisatorische oder die Produktion betreffende Gründe, sofern die Zahl der wegfallenden Stellen geringer ist als die, ab der eine „Massenentlassung“ vorliegt, sowie unter bestimmten Voraussetzungen wiederholte, auch gerechtfertigte Abwesenheiten vom Arbeitsplatz.
- 15 Nach Art. 53 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitnehmerstatuts bewirkt die Beendigung eines Arbeitsvertrags aus einem der in Art. 52 des Statuts genannten sachlichen Gründe, dass dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Übergabe der schriftlichen Mitteilung eine Entschädigung 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 zwölf Monatsentgelten gilt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 16 Am 1. November 2012 schloss Herr Moreira Gómez mit Grupo Norte einen Ersetzungsvertrag im Sinne von Art. 12 Abs. 6 des Arbeitnehmerstatuts über eine Beschäftigung als Reinigungskraft im Hospital Montecelo de Pontevedra, für das Grupo Norte die Konzession für Reinigungsdienstleistungen besaß. Der Vertrag hatte einen Umfang von 28,12 Stunden pro Woche, d. h. 75 % der gewöhnlichen Arbeitszeit. Er wurde abgeschlossen, um die Mutter von Herrn Moreira Gómez zu ersetzen, die in Altersteilzeit gegangen war und ihre Arbeitszeit sowie ihre Vergütung um 75 % reduziert hatte. Die Vertragsparteien vereinbarten, dass der Vertrag am 18. September 2015, dem Tag des Eintritts der Mutter von Herrn Moreira Gómez in Vollrente, enden soll.
- 17 Am 18. September 2015 teilte Grupo Norte Herrn Moreira Gómez mit, dass sein Arbeitsvertrag beendet sei, und meldete ihn bei der Sozialversicherung ab.
- 18 Herr Moreira Gómez erhob beim Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Arbeitsgericht Nr. 2 Pontevedra, Spanien) Klage gegen Grupo Norte wegen missbräuchlicher Kündigung. Zur Stützung seiner Klage machte er geltend, beim Hospital Montecelo de Pontevedra bestehe eine betriebliche Übung, wonach der ersetzende Arbeitnehmer bei der vollständigen Verrentung eines ersetzten Arbeitnehmers, der als Reinigungskraft gearbeitet habe, von dem mit der Reinigung der Einrichtung betrauten Unternehmen unbefristet eingestellt werde.
- 19 Grupo Norte bestritt eine solche betriebliche Übung und verwies darauf, dass sie nach dem Grundsatz der unternehmerischen Freiheit den in Rede stehenden Arbeitsplatz mit einer Person ihrer Wahl besetzen könne. Ferner machte sie geltend, der Arbeitsvertrag von Herrn Moreira Gómez sei mit Eintritt des vereinbarten Beendigungszeitpunkts – der vollständigen Verrentung der ersetzten Arbeitnehmerin – von Gesetzes wegen ausgelaufen.

- 20 Der Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Arbeitsgericht Nr. 2 Pontevedra) entschied, dass die Kündigung von Herrn Moreira Gómez missbräuchlich gewesen sei, und verurteilte Grupo Norte, ihn entweder weiterzubeschäftigen oder ihm eine Entschädigung zu zahlen.
- 21 Grupo Norte hat beim vorlegenden Gericht ein Rechtsmittel gegen das Urteil des Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Arbeitsgericht Nr. 2 Pontevedra) eingelegt.
- 22 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Auslaufen des Ersetzungsvertrags rechtmäßig gewesen sei, da der Vertrag alle gesetzlichen Voraussetzungen erfülle, Grupo Norte ihn zum vorgesehenen Zeitpunkt beendet habe und keine Verpflichtung aus betrieblicher Übung für dieses Unternehmen bestehe, mit Herrn Moreira Gómez am Ende dieses Vertrags einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen.
- 23 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts kann im spanischen Recht jeder Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob er mit einem unbefristeten oder einem befristeten Vertrag eingestellt wurde – aus den in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts genannten „sachlichen“ Gründen entlassen werden, und nach Art. 53 des Statuts kann er eine Entschädigung erhalten, die 20 Tagesentgelten pro Beschäftigungsjahr entspricht. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der ebenfalls aufgrund sachlicher Umstände, und zwar des Eintritts eines bestimmten Datums, der Erledigung der Aufgabe, die Gegenstand des Vertrags sei, oder des Eintritts eines bestimmten Ereignisses, ende, betrage die gewährte Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Statuts lediglich zwölf Tagesentgelte pro Beschäftigungsjahr. Im vorliegenden Fall sei der Vertrag von Herrn Moreira Gómez zum vorgesehenen Zeitpunkt, als die ersetzte Arbeitnehmerin in Vollrente gegangen sei, ausgelaufen.
- 24 Die in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts genannten Gründe seien nicht vorhersehbar, was die unterschiedliche Höhe der Entschädigungen rechtfertige, da die in Art. 53 des Statuts vorgesehene Entschädigung eine vorzeitige, auf dem Willen nur einer Vertragspartei beruhende Vertragsbeendigung ausgleichen solle.
- 25 Ferner sei der spanische Gesetzgeber mit der Einführung des befristeten Ersetzungsvertrags vom Grundsatz der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse abgewichen, um es den Unternehmen zu ermöglichen, einen Arbeitnehmer vorübergehend einzustellen und die Kriterien für die Beendigung seines Arbeitsvertrags festzulegen, und um ihnen ein Mittel zur Verfügung zu stellen, sich von einem vergleichbaren Dauerbeschäftigten zu trennen. Die Beendigung eines befristeten Ersetzungsvertrags und eines unbefristeten Vertrags führten jedoch zur Zahlung unterschiedlicher Entschädigungen.
- 26 Diese verschiedenen Gesichtspunkte veranlassen das Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Oberster Gerichtshof von Galicien, Spanien) zu der Frage, ob dieser Unterschied eine nach der Rahmenvereinbarung verbotene Ungleichbehandlung darstellt.
- 27 Sollte dies zu bejahen sein, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob eine solche Ungleichbehandlung mit sozialpolitischen Zielen gerechtfertigt werden kann.
- 28 Sollte die Ungleichbehandlung nicht mit sozialpolitischen Zielen gerechtfertigt werden können, wäre es nach Ansicht des vorlegenden Gerichts nicht möglich, Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts im Einklang mit der Rahmenvereinbarung auszulegen. Unter diesen Umständen stelle sich in Anbetracht der Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Urteilen vom 22. November 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), vom 19. Januar 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), vom 13. September 2011, Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573), und vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), die Frage, ob das Verbot der Ungleichbehandlung befristet und unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer auch aus dem Gleichheitssatz und dem Diskriminierungsverbot in den Art. 20 und 21 der Charta folge.

- 29 Unter diesen Umständen hat das Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Oberster Gerichtshof von Galicien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Sind nach dem Grundsatz der Äquivalenz befristet und unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer die Beendigung des Vertrags wegen „sachlicher Umstände“ nach Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts und die Beendigung aus „sachlichen Gründen“ nach Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts als „vergleichbare Sachverhalte“ anzusehen, und stellt folglich die unterschiedliche Entschädigung in beiden Fällen eine nach der Richtlinie 1999/70 verbotene Ungleichbehandlung befristet und unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer dar?
 2. Wenn ja, ist dann davon auszugehen, dass die sozialpolitischen Ziele, mit denen die Schaffung der Modalität des Ersetzungsvertrags gerechtfertigt wird, auch die Ungleichbehandlung in Form einer geringeren Entschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Paragraph 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber frei darüber entscheidet, weshalb ein solcher Ersetzungsvertrag für bestimmte Zeit geschlossen wird?
 3. Sofern es keine sachliche Rechtfertigung im Sinne von Paragraph 4 Abs. 1 gibt, ist dann zur Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie 1999/70 in der Ungleichbehandlung befristet und unbefristet Beschäftigter in Bezug auf die Entschädigung bei Vertragsbeendigung durch die oben genannte spanische Regelung eine nach Art. 21 der Charta verbotene Diskriminierung zu sehen, so dass sie gegen den Gleichheitssatz und das Diskriminierungsverbot verstößt, die zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts gehören?
- 30 Mit Schreiben, das am 25. April 2017 bei der Kanzlei des Gerichtshofs eingegangen ist, hat die spanische Regierung gemäß Art. 16 Abs. 3 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union beantragt, dass der Gerichtshof als Große Kammer tagt.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

Zur Zulässigkeit

- 31 Grupo Norte bestreitet die Zulässigkeit der ersten und der zweiten Frage. Die erste Frage beziehe sich nämlich auf den Vergleich der verschiedenen Gründe, die nach spanischem Recht zur Beendigung eines Arbeitsvertrags führen könnten. Das vorlegende Gericht befrage den Gerichtshof somit nicht zur Auslegung des Unionsrechts, sondern des nationalen Rechts. Desgleichen wolle das vorlegende Gericht mit seiner zweiten Frage lediglich erreichen, dass der Gerichtshof die sozialpolitischen Gründe prüfe, die die Einführung des Ersetzungsvertrags durch den spanischen Gesetzgeber gerechtfertigt hätten. Daher sei der Gerichtshof für die Beantwortung dieser Fragen nicht zuständig.
- 32 Nach ständiger Rechtsprechung ist es zwar nicht Sache des Gerichtshofs, über die Auslegung nationaler Vorschriften zu befinden, da ihre Auslegung in die ausschließliche Zuständigkeit der nationalen Gerichte fällt (Urteil vom 23. November 2017, CHEZ Elektro Bulgaria und FrontEx International, C-427/16 und C-428/16, EU:C:2017:890, Rn. 30 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 33 Die erste und die zweite Frage beziehen sich jedoch, so wie sie vom vorlegenden Gericht formuliert wurden, nicht auf die Auslegung des spanischen Rechts, sondern auf die Auslegung des Unionsrechts, speziell des in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung konkretisierten Diskriminierungsverbots; dies fällt in die Zuständigkeit des Gerichtshofs.

34 In Anbetracht dessen sind die Fragen als zulässig anzusehen.

Zur Beantwortung der Fragen

- 35 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach die den Arbeitnehmern, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ersetzungsvertrag eingestellt wurden, um die durch einen in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer frei gewordene Arbeitszeit abzudecken, am Ende des Zeitraums, für den diese Verträge geschlossen wurden, zustehende Entschädigung geringer ist als die Entschädigung, die Dauerbeschäftigte erhalten, wenn ihr Arbeitsvertrag aus einem sachlichen Grund beendet wird.
- 36 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraphen 1 Buchst. a u. a. durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern soll. Desgleichen heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass sie „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 dazu festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch 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).
- 37 Die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 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, und vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 23).
- 38 In Anbetracht der in den beiden vorstehenden Randnummern dargelegten Ziele der Rahmenvereinbarung muss ihr Paragraph 4 als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (Urteile vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 49, und vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 24; vgl. in diesem Sinne auch Urteil vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 38).
- 39 Nach Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer 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.
- 40 Im vorliegenden Fall ist erstens festzustellen, dass es sich bei Herrn Moreira Gómez um einen „befristet beschäftigten Arbeitnehmer“ im Sinne von Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung handelt, da sein Arbeitsvertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt endete.

- 41 Zweitens ist zu klären, ob die Gewährung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber wegen des Auslaufens eines Ersetzungsvertrags unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fällt. Hierzu hat der Gerichtshof entschieden, dass das entscheidende Kriterium dafür, ob eine Maßnahme unter diesen Begriff fällt, gerade das Kriterium der Beschäftigung 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).
- 42 Der Gerichtshof hat daher u. a. Regeln für die Bestimmung der Frist für die Kündigung befristeter Arbeitsverträge unter diesen Begriff subsumiert (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 29).
- 43 Der Gerichtshof hat nämlich klargestellt, dass eine Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, wonach die Bedingungen für die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht unter diesen Begriff fielen, darauf hinausliefe, den Geltungsbereich des den befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken (Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 27).
- 44 Diese Erwägungen lassen sich in vollem Umfang auf die Entschädigung übertragen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Auflösung des Arbeitsvertrags zwischen ihm und seinem Arbeitgeber zusteht, da eine solche Entschädigung aufgrund des zwischen ihnen entstandenen Arbeitsverhältnisses geleistet wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 31).
- 45 Folglich fällt eine Entschädigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung.
- 46 Drittens ist darauf hinzuweisen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung eine besondere Ausprägung findet, nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 47 Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist insoweit durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden (Urteil vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 48 Um festzustellen, ob die Betroffenen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Einklang mit Paragraph 3 Nr. 2 und Paragraph 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).
- 49 Im vorliegenden Fall ist es Sache des für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen vorlegenden Gerichts, festzustellen, ob sich Herr Moreira Gómez, als er von Grupo Norte im Rahmen eines befristeten Ersetzungsvertrags eingestellt wurde, in einer vergleichbaren Situation wie diejenigen Arbeitnehmer befand, die während des gleichen Zeitraums vom gleichen Arbeitgeber unbefristet

eingestellt wurden (vgl. entsprechend Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 67, vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 43, und vom 13. März 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 32).

- 50 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Informationen ergibt sich allerdings, dass Herr Moreira Gómez bei seiner Einstellung durch Grupo Norte im Rahmen dieses Vertrags die gleiche Arbeitsstelle als „Reinigungskraft“ im Hospital Montecelo de Pontevedra bekleidete wie die Arbeitnehmerin, die er bis zu ihrer vollständigen Verrentung ersetzte. Diese Arbeitsstelle erforderte im Übrigen keine spezielle Ausbildung.
- 51 Daher ist – vorbehaltlich einer abschließenden Würdigung durch das vorlegende Gericht in Ansehung aller relevanten Gesichtspunkte – davon auszugehen, dass die Situation eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers wie Herrn Moreira Gómez mit der eines Dauerbeschäftigten vergleichbar ist, der von Grupo Norte zur Verrichtung der gleichen Arbeiten als Reinigungskraft eingestellt wurde.
- 52 Somit ist zu prüfen, ob ein sachlicher Grund vorliegt, der es rechtfertigt, dass bei Ablauf eines befristeten Ersetzungsvertrags der betreffende befristet beschäftigte Arbeitnehmer eine geringere Entschädigung erhält als ein Dauerbeschäftigter, der aus einem der in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts genannten Gründe entlassen wird.
- 53 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs so zu verstehen ist, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen oder abstrakten Norm des nationalen Rechts 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, und vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 54, sowie Beschluss vom 22. März 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nicht veröffentlicht, EU:C:2018:207, Rn. 62).
- 54 Der genannte Begriff verlangt nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung, 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 die 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 wurden, und ihren Wesensmerkmalen ergeben oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 53, und vom 14. September 2016, de Diego Porrás, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 45, sowie Beschluss vom 22. März 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nicht veröffentlicht, EU:C:2018:207, Rn. 65).
- 55 Im vorliegenden Fall beruft sich die spanische Regierung darauf, dass die Zahlung einer Entschädigung wie der von Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Arbeitnehmerstatuts erfassten, die bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags wie des befristeten Ersetzungsvertrags fällig werde, in einem anderen Kontext stehe als die Zahlung der höheren Entschädigung, die im Fall der Entlassung aus einem der in Art. 52 des Statuts genannten Gründe (wirtschaftliche, technische, organisatorische oder die Produktion betreffende Gründe, sofern die Zahl der wegfallenden Stellen geringer sei als die, ab der eine „Massenentlassung“ vorliege) vorgesehen sei. Sie hebt im Wesentlichen hervor, dass der spanische Gesetzgeber die erstgenannte Entschädigung zwar eingeführt habe, um den übermäßigen Rückgriff auf befristete Beschäftigung zu verhindern und die Stabilität der Beschäftigung zu stärken, doch werde sie anlässlich eines Ereignisses gezahlt, das für den Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags vorhersehbar sei. Diese Entschädigung solle daher im Unterschied zur letztgenannten nicht die durch die Entlassung eines Arbeitnehmers aus einem der in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts genannten Gründe entstandene Enttäuschung seiner berechtigten Erwartungen

auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ausgleichen. Mit diesem Unterschied lasse sich erklären, weshalb die dem Arbeitnehmer beim Erlöschen seines Arbeitsvertrags gewährte Entschädigung nicht in beiden Fällen gleich hoch sei.

- 56 Hierzu ist festzustellen, dass die Zahlung einer Entschädigung, wie sie Grupo Norte am Ende des Arbeitsvertrags von Herrn Moreira Gómez schuldet, dessen Auslaufen schon bei Vertragsschluss für den Zeitpunkt der vollständigen Verrentung der von ihm ersetzten Arbeitnehmerin vorgesehen war, in einem in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht deutlich anderen Kontext steht als dem, in dem der Arbeitsvertrag eines Dauerbeschäftigten aus einem der in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts genannten Gründe aufgelöst wird.
- 57 Aus der Definition des Begriffs „befristeter Arbeitsvertrag“ in Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ergibt sich nämlich, dass ein solcher Vertrag am Ende der darin vorgesehenen Frist keine Wirkungen für die Zukunft mehr entfaltet, wobei sein Ende durch die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, das Eintreten eines bestimmten Ereignisses oder – wie im vorliegenden Fall – das Erreichen eines bestimmten Datums bestimmt werden kann. Somit ist den Parteien eines befristeten Arbeitsvertrags schon bei seinem Abschluss bekannt, wann oder mit welchem Ereignis er endet. Sein Ende begrenzt die Dauer des Arbeitsverhältnisses, ohne dass die Parteien ihrem dahin gehenden Willen nach Vertragsschluss noch Ausdruck verleihen müssten.
- 58 Die Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers aus einem der in Art. 52 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Gründe beruht hingegen auf dem Eintritt von Umständen, die bei Vertragsschluss nicht vorhergesehen wurden und nun den normalen Ablauf des Arbeitsverhältnisses stören. Wie sich aus den oben in Rn. 55 wiedergegebenen Erläuterungen der spanischen Regierung ergibt und wie die Generalanwältin in Nr. 60 ihrer Schlussanträge hervorgehoben hat, verlangt Art. 53 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitnehmerstatuts die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 20 Tagesentgelten pro Beschäftigungsjahr an den entlassenen Arbeitnehmer gerade deshalb, um die Unvorhersehbarkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem solchen Grund und damit die Enttäuschung der berechtigten Erwartungen auszugleichen, die der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in Bezug auf die Stabilität des Arbeitsverhältnisses hegen durfte.
- 59 Im letztgenannten Fall sieht das spanische Recht keine Ungleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten vor, denn nach Art. 53 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitnehmerstatuts beträgt die gesetzliche Entschädigung des Arbeitnehmers 20 Tagesentgelte pro Beschäftigungsjahr im Unternehmen, unabhängig davon, ob sein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist.
- 60 Unter diesen Umständen ist daher davon auszugehen, dass der unterschiedliche Gegenstand der in Art. 49 Abs. 1 Buchst. c und in Art. 53 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Entschädigungen, deren Zahlung sich in grundverschiedene Kontexte einfügt, einen sachlichen Grund darstellt, der die in Rede stehende Ungleichbehandlung rechtfertigt.
- 61 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach die den Arbeitnehmern, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ersetzungsvertrag eingestellt wurden, um die durch einen in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer frei gewordene Arbeitszeit abzudecken, am Ende des Zeitraums, für den diese Verträge geschlossen wurden, zustehende Entschädigung geringer ist als die Entschädigung, die Dauerbeschäftigte erhalten, wenn ihr Arbeitsvertrag aus einem sachlichen Grund beendet wird.

Zur dritten Frage

- 62 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass die dritte Frage nur für den Fall einer Bejahung der ersten und der zweiten Frage gestellt wird. In Anbetracht der Antwort auf diese beiden Fragen ist die dritte Frage nicht zu beantworten.

Kosten

- 63 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorliegenden 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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 er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach die den Arbeitnehmern, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ersetzungsvertrag eingestellt wurden, um die durch einen in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer frei gewordene Arbeitszeit abzudecken, am Ende des Zeitraums, für den diese Verträge geschlossen wurden, zustehende Entschädigung geringer ist als die Entschädigung, die Dauerbeschäftigte erhalten, wenn ihr Arbeitsvertrag aus einem sachlichen Grund beendet wird.

Unterschriften