

Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge der Generalanwältin vom 25.01.2018 – C-96/17

Generalanwältin Juliane Kokott

ECLI:EU:C:2018:43

Keine Entscheidung des Gerichtshofs. Dieses Dokument ist ein unabhängiger Entscheidungsvorschlag an den Gerichtshof. Der Gerichtshof ist daran nicht gebunden und kann anders entscheiden.

Ergebnis: Vorschlag an den Gerichtshof

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Arbeitsgericht Nr. 2 Terrassa, Spanien) wie folgt zu beantworten: Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG ist dahin auszulegen, dass es eine Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor darstellt, wenn diese im Falle einer rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses generell keinen gesetzlichen Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb haben, wohingegen dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten ein solcher Anspruch auf Wiedereingliederung zusteht.

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN JULIANE KOKOTT vom 25. Januar 2018 (Rechtssache C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi gegen Consorci Sanitari de Terrassa (Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa [Arbeitsgericht Nr. 2 Terrassa, Spanien]) „Vorabentscheidungsersuchen – Sozialpolitik – Befristete Beschäftigung – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer – Begriff der Beschäftigungsbedingungen – Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereingliederung in den Dienst im Falle der rechtswidrigen disziplinarischen Entlassung – Befristeter Arbeitsvertrag in Form eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit – Arbeitsvertrag im öffentlichen Sektor – Ungleichbehandlung im Verhältnis zu Dauerbeschäftigten – Unbefristeter nicht dauerhafter Arbeitsvertrag im Sinne des spanischen Rechts“ I. Einleitung

1 Ist es diskriminierend, wenn einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor für den Fall der rechtswidrigen Kündigung seines Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers kein Recht auf Wiedereingliederung in den Betrieb zusteht, während einem dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten genau ein solcher Anspruch durch das Gesetz garantiert wird?

2 Dies ist im Kern die Rechtsfrage, mit der sich der Gerichtshof im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren auseinanderzusetzen hat. Einmal mehr rückt dabei die Rechtsstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in Spanien ins Blickfeld, und zwar vor dem Hintergrund einer besonderen Spielart der befristeten Beschäftigung, dem „Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit“ (

3 Konkret geht es um den Fall einer spanischen Krankenpflegerin, Frau Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, die aus disziplinarischen Gründen entlassen wurde und nun vor den innerstaatlichen Gerichten um ihre Wiedereingliederung in den Krankenhausbetrieb kämpft. Streitig ist, ob Frau Vernaza Ayovi gleich einem dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten einen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung geltend machen kann, sollte ihre Entlassung sich als rechtswidrig herausstellen. Bei der Beurteilung dieser Problematik spielen nicht zuletzt auch die Besonderheiten der Beschäftigung im öffentlichen Dienst eine Rolle.

4 Dieser Fall reiht sich ein in eine Serie von Vorabentscheidungsverfahren zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer, von denen mehr als eines den Rechtsproblemen rund um den spanischen Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit gewidmet ist, wohingegen einige weitere Fälle auf anderen Typen befristeter Arbeitsverträge in Spanien beruhen (

5 Das Urteil des Gerichtshofs im vorliegenden Fall kann ein weiterer Mosaikstein in der Rechtsprechung zum Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Missbrauch und Diskriminierung sein, der seit geraumer Zeit ein soziales Anliegen der Europäischen Union ist. II. Rechtlicher Rahmen A. Unionsrecht

6 Den unionsrechtlichen Rahmen dieses Falles bildet die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (

7 Insgesamt zielt die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge darauf ab, „die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse“ niederzulegen und dabei u. a. „durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern ...“ (

8 Dabei ist die Rahmenvereinbarung von der Erwägung getragen, „dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden“ (

9 Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung legt deren Gegenstand wie folgt fest: „Diese Rahmenvereinbarung soll: a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern; b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder ?verhältnisse verhindert.“

10 Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung bestimmt deren Paragraph 2 Nr. 1: „Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“

11 In Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung sind folgende „Definitionen“ enthalten: „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. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

12 Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung steht unter der Überschrift „Grundsatz der Nichtdiskriminierung“ und lautet auszugsweise wie folgt: „Befristet beschäftig[t]e 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.“ B. Nationales Recht

13 Aus dem spanischen Recht sind die Vorschriften des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten (Die Kategorie der unbefristet, aber nicht dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer

14 Die öffentlichen Bediensteten in Spanien sind entweder Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst.

15 Die Angestellten im öffentlichen Dienst werden auf der Grundlage von Arbeitsverträgen beschäftigt und lassen sich für die Zwecke des vorliegenden Falles in drei Kategorien unterteilen: – dauerhaft beschäftigte Vertragsbedienstete, die nach Durchführung eines Auswahlverfahrens eingestellt wurden und einen garantierten Arbeitsplatz haben, – Vertragsbedienstete, die – ohne vorheriges Auswahlverfahren – auf der Grundlage eines „unbefristeten nicht dauerhaften Arbeitsvertrags“ ihren

Dienst verrichten, und – befristet beschäftigte Vertragsbedienstete.

16 Nach der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Spanien) (Die Rechtsfolgen einer rechtswidrigen disziplinarischen Entlassung

17 Gemäß Art. 56 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmerstatuts kann der Arbeitgeber im Fall der unzulässigen Entlassung eines Arbeitnehmers grundsätzlich wählen, ob er den Arbeitnehmer wiederingliedert und ihm die Gehälter zahlt, die seit der Entlassung bis zur gerichtlichen Feststellung von deren Unzulässigkeit ausstehen, oder ob er eine Entschädigung in Höhe eines Betrags zahlt, der 33 Tagesentgelten je Beschäftigungsjahr entspricht, höchstens jedoch 24 Monatsgehältern.

18 Die Regelung in Art. 56 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmerstatuts gilt sowohl für Arbeitnehmer im Privatsektor als auch für bestimmte Kategorien von öffentlichen Bediensteten, und zwar zum einen für öffentliche Bedienstete mit befristeten Arbeitsverträgen sowie zum anderen für unbefristet, aber nicht dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete, d. h. für die zweite und dritte oben in Rn. 15 genannte Kategorie.

19 Abweichend davon bestimmt Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten, dass dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete wieder in den Dienst einzugliedern sind, wenn eine nach einem Disziplinarverfahren wegen schwerwiegender Pflichtverletzung vorgenommene Entlassung für unzulässig erklärt wird. Der Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit

20 Der Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit ist ein besonderer Typ von Arbeitsvertrag, der in einer Durchführungsbestimmung zum Arbeitnehmerstatut – namentlich in Art. 4 des Königlichen Dekrets 2720/1998 (III. Sachverhalt und Ausgangsverfahren

21 Frau Vernaza Ayovi war vom 30. Mai 2006 an in Spanien als Krankenpflegerin beschäftigt. Ursprünglich war die Fundació Sant Llätzer ihre Arbeitgeberin, bis das Arbeitsverhältnis wenig später auf das Consorci Sanitari de Terrassa (

22 Das Arbeitsverhältnis von Frau Vernaza Ayovi beruhte zunächst auf einem ersten, befristeten Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit, der am 30. Mai 2006 begann und am 14. August 2006 endete, und sodann ab dem 15. August 2006 auf einem weiteren, ebenfalls befristeten Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit, der sich seinerseits am 28. Dezember 2006 in ein „unbefristetes nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ im Sinne der spanischen Rechtsprechung (

23 Am 20. Juli 2011 bat Frau Vernaza Ayovi um Urlaub aus persönlichen Gründen, der ihr zunächst für ein Jahr bewilligt und später zweimal für jeweils ein weiteres Jahr verlängert wurde.

24 Als Frau Vernaza Ayovi am 19. Juni 2014 ihre Wiedereingliederung in den Dienst beantragte, teilte ihr das Consorci mit, dass momentan in ihrem früheren Arbeitsbereich keine geeigneten oder gleichwertigen Stellen für Krankenpfleger verfügbar seien. Daraufhin nahm Frau Vernaza Ayovi erfolglos an fünf internen Stellenausschreibungen teil. Schließlich wies ihr das Consorci eine Teilzeitstelle zu 46,66 % mit Spätschichten auf der Grundlage eines unbefristeten nicht dauerhaften Arbeitsvertrags zu.

25 Frau Vernaza Ayovi erklärte daraufhin, keine Änderung ihrer vor dem Urlaub aus persönlichen Gründen bestehenden Arbeitsbedingungen akzeptieren zu wollen, und lehnte im Mai 2016 auch den ihr ausgehändigten Dienstplan ab.

26 Als Frau Vernaza Ayovi nicht zu den im Dienstplan vermerkten Zeiten zur Arbeit erschien, wurden ihr zunächst disziplinarische Schritte angedroht und schließlich ein Disziplinarverfahren gegen sie eingeleitet. Im Rahmen dieses Disziplinarverfahrens wurde Frau Vernaza Ayovi am 15. Juli 2016 wegen ihres unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst aus disziplinarischen Gründen entlassen.

27 Am 26. August 2016 reichte Frau Vernaza Ayovi beim Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Spanien) (IV. Vorabentscheidungsersuchen und Verfahren vor dem Gerichtshof

28 Mit Beschluss vom 26. Januar 2017, eingegangen am 22. Februar 2017, hat der Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Spanien) dem Gerichtshof gemäß Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt: 1) Umfasst der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG die Rechtsfolgen einer als rechtswidrig qualifizierten disziplinarischen Entlassung und im Besonderen die Rechtsfolgen nach Art. 96 Abs. 2 des spanischen Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten? 2) Ist eine Situation wie die in Art. 96 Abs. 2 des spanischen Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten vorgesehene, in der eine für unzulässig – rechtswidrig – erklärte disziplinarische Entlassung eines dauerhaft im öffentlichen Dienst Beschäftigten stets dessen Wiedereingliederung in den Dienst zur Folge hat, während bei einem unbefristet – oder befristet – Beschäftigten, der die gleichen Aufgaben wahrnimmt wie ein dauerhaft Beschäftigter, die Möglichkeit besteht, dass statt der Wiedereingliederung eine Abfindung gezahlt wird, als diskriminierend im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge anzusehen? 3) Wäre in der in Frage 2 beschriebenen Situation, nicht im Licht der Richtlinie, sondern im Licht von Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union betrachtet, eine Ungleichbehandlung unter diesen Umständen gerechtfertigt?

29 Im Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof haben das Consorci Sanitari de Terrassa, die spanische Regierung und die Europäische Kommission schriftlich Stellung genommen. Dieselben Verfahrensbeteiligten waren, ebenso wie Frau Vernaza Ayovi, in der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 2017 vertreten. V. Zuständigkeit des Gerichtshofs

30 Spanien bestreitet die Zuständigkeit des Gerichtshofs zur Beantwortung des Vorabentscheidungsersuchens, weil es sich bei dem Arbeitsverhältnis zwischen Frau Vernaza Ayovi und dem Consorci um ein rein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handle, auf das die streitige Regelung über den gesetzlichen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb gemäß Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten keine Anwendung finden könne.

31 Nach Art. 267 AEUV ist der Gerichtshof im Vorabentscheidungsverfahren zur Auslegung des Unionsrechts zuständig. Da es sich sowohl bei der Richtlinie 1999/70 mitsamt der ihr beigefügten Rahmenvereinbarung als auch bei Art. 20 der Charta der Grundrechte um Bestimmungen des Unionsrechts handelt, kann an der Zuständigkeit des Gerichtshofs zur Beantwortung der Vorlagefragen kein Zweifel bestehen.

32 In Wahrheit wirft Spanien auch weniger ein Problem der Zuständigkeit des Gerichtshofs als vielmehr ein Problem der Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens auf. Spanien zielt hier auf die Kategorie der rein hypothetischen Vorlagefrage ab, die nichts mit der Realität des Rechtsstreits vor dem nationalen Gericht zu tun habe, und begründet dies mit dem Umstand, dass sich eine Arbeitnehmerin wie Frau Vernaza Ayovi von vornherein nicht auf Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten berufen könne.

33 Genau hier liegt aber das eigentliche unionsrechtliche Problem des vorliegenden Falles: Gerade weil der nationale Gesetzgeber die Kategorie der unbefristet, aber nicht dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten vom Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung nach Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten ausgeschlossen hat, stellt sich die Frage, ob darin eine Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer vorliegt. Diese Frage ist alles andere als hypothetischer Natur und bedarf einer sachdienlichen Antwort (

34 Folglich ist das Vorabentscheidungsersuchen zulässig, und der Gerichtshof ist zu seiner Beantwortung zuständig. VI. Inhaltliche Würdigung der Vorlagefragen

35 Mit seinen Fragen möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob es eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung darstellt, wenn einer befristet beschäftigten Arbeitnehmerin des öffentlichen Sektors im Fall der rechtswidrigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kein Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb zusteht, wohingegen das innerstaatliche Recht

dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten einen solchen Anspruch gewährt.

36 Hintergrund dieser Fragen ist, dass in Art. 96 Abs. 2 des spanischen Grundstatuts für die öffentlichen Bediensteten ein gesetzlicher Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb nur für dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete vorgesehen ist, während auf alle anderen Arbeitnehmer Art. 56 des Arbeitnehmerstatuts Anwendung findet, wonach der Arbeitgeber nach Ausspruch einer rechtswidrigen Kündigung die freie Wahl zwischen der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb und der Zahlung einer Entschädigung hat.

37 Ob die Kündigung von Frau Vernaza Ayovi tatsächlich rechtswidrig war, ist nicht Gegenstand dieses Vorabentscheidungsverfahrens. Die notwendigen Feststellungen dazu obliegen allein dem vorlegenden Gericht. A. Vorbemerkung zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung

38 Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung hat der Gerichtshof bereits klargestellt, dass deren Bestimmungen auch für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten, die für Behörden oder andere Stellen des öffentlichen Sektors tätig sind (

39 Grundsätzlich kann also der in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer auch dem Consorci, einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, unmittelbar entgegengehalten werden.

40 Das Consorci trägt jedoch mit Nachdruck vor, bei einer Arbeitnehmerin wie Frau Vernaza Ayovi handle es sich gar nicht um eine befristet Beschäftigte, sondern vielmehr um eine Person mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die sich von vornherein nicht auf die Rahmenvereinbarung berufen könne. Auch Spanien argumentiert stellenweise in diese Richtung.

41 In der Tat findet die Rahmenvereinbarung nur auf Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen Anwendung. Dies ergibt sich schon aus ihrem Titel und wird durch die Definition ihres Anwendungsbereichs in ihrem Paragraphen 2 Nr. 1 bestätigt: Danach gilt die Rahmenvereinbarung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder ?verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten im jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Definition.

42 Im vorliegenden Fall teilt das nationale Gericht unter Bezugnahme auf die höchstrichterliche Rechtsprechung in Spanien mit, dass ein Arbeitsvertrag wie der von Frau Vernaza Ayovi nach den Kriterien des innerstaatlichen Rechts als befristeter Arbeitsvertrag anzusehen ist. Von dieser Darstellung der innerstaatlichen Rechtslage, auf die das vorlegende Gericht sich in seinem Vorlagebeschluss gestützt hat, sowie von der rechtlichen Qualifizierung des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens, die das vorlegende Gericht zugrunde gelegt hat, muss auch der Gerichtshof im Vorabentscheidungsverfahren nach ständiger Rechtsprechung ausgehen, und zwar selbst dann, wenn einzelne Verfahrensbeteiligte wie das Consorci und Spanien davon abweichende Ansichten äußern (

43 Im Übrigen weist ein Arbeitsvertrag wie der hier streitige spanische Vertrag für eine Übergangszeit auch aus dem Blickwinkel des Unionsrechts alle Merkmale eines befristeten Arbeitsvertrags auf. Ausschlaggebend ist dafür nach der Begriffsbestimmung im Paragraphen 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

44 Zwar ist in einem Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit wie dem von Frau Vernaza Ayovi kein konkretes kalendarisches Datum als Endzeitpunkt für das Arbeitsverhältnis vorgesehen. Auch mag die nach innerstaatlichem Recht getroffene Zuordnung einer Arbeitnehmerin wie Frau Vernaza Ayovi zu den „unbefristeten, nicht dauerhaft Beschäftigten“ wegen der Verwendung des Adjektivs „unbefristet“ für eine gewisse begriffliche Verwirrung sorgen und bei vordergründiger Betrachtung sogar auf ein Dauerbeschäftigungsverhältnis hindeuten.

45 Entscheidend ist jedoch, dass ein Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit stets automatisch mit dem Eintreten eines bestimmten Ereignisses endet, und zwar entweder mit der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der Anspruch auf Freihaltung seiner Stelle hatte, oder mit dem Abschluss des Auswahlverfahrens zur Besetzung eines freien Dienstpostens mit einem dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer. Es handelt sich also, wie schon die Verwendung der Worte „nicht dauerhaft“ zeigt, gerade nicht um ein Dauerbeschäftigungsverhältnis, sondern ganz im Gegenteil um ein auf Zeit geschlossenes Arbeitsverhältnis, dessen Endzeitpunkt lediglich insoweit mit einer Unsicherheit behaftet ist, als kein präzises kalendarisches Datum dafür bekannt ist.

46 Mit anderen Worten steht fest, dass ein Arbeitsverhältnis wie das von Frau Vernaza Ayovi mit Eintritt eines bestimmten (und zumindest implizit vertraglich vereinbarten) Ereignisses – der Rückkehr oder der erstmaligen Einstellung eines Dauerbeschäftigten – enden wird; unbestimmt ist lediglich der genaue Tag, an dem es zu diesem Ereignis kommen wird. Dies genügt für die Annahme eines befristeten Arbeitsvertrags gemäß Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung.

47 Abschließend wendet das Consorci ein, die Rahmenvereinbarung sei auf unbefristete nicht dauerhafte spanische Arbeitsverträge nur anwendbar, wenn es gelte, einen Missbrauch des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers beim Rückgriff auf diese Vertragsart zu sanktionieren. Dazu beruft sich das Consorci auf den Beschluss León Medialdea, in dem es um Sanktionen für den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge ging (

48 Auch dieses Argument ist jedoch zurückzuweisen. Es beruht auf einem fehlerhaften Verständnis des Beschlusses León Medialdea. Aus dem Umstand allein, dass in jenem Beschluss die Bekämpfung von Missbräuchen im Vordergrund stand, kann nicht geschlossen werden, dass das Vorliegen eines Missbrauchs eine Voraussetzung für die Anwendung der Rahmenvereinbarung auf Arbeitnehmer wäre, deren Arbeitsverhältnis auf einem spanischen Vertrag für eine Übergangszeit beruht. Die Grenze zwischen den Anwendungsvoraussetzungen der Rahmenvereinbarung einerseits und den in der Rahmenvereinbarung enthaltenen Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen (Paragraph 4) sowie von Missbräuchen (Paragraph 5) andererseits darf nicht verwischt werden.

49 Alles in allem fällt also eine Arbeitnehmerin wie Frau Vernaza Ayovi, deren Arbeitsverhältnis auf einem Vertrag für eine Übergangszeit nach spanischem Recht beruht, in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung. B. Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (erste Vorlagefrage)

50 Die erste Vorlagefrage betrifft den Begriff der Beschäftigungsbedingungen. Mit diesem Begriff wird der sachliche Anwendungsbereich des Verbots der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer näher eingegrenzt. Denn Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, in dem dieses Diskriminierungsverbot niedergelegt ist, verbietet speziell die Schlechterstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer „in ihren Beschäftigungsbedingungen“.

51 Das vorlegende Gericht begehrt nun Auskunft darüber, ob zu den besagten Beschäftigungsbedingungen auch ein Anspruch auf Wiedereingliederung des Arbeitnehmers nach rechtswidriger arbeitgeberseitiger Kündigung gehören kann, wie ihn in Spanien Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten den dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten gewährt.

52 Als einzige Verfahrensbeteiligte verneint dies die spanische Regierung. Ähnlich wie schon in den Rechtssachen C-596/14, C-574/16 und C-677/16 führt sie im Wesentlichen aus, mit Beschäftigungsbedingungen im Sinne des Paragraphen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung seien nur Arbeitsbedingungen (

53 Wie ich jüngst schon an anderer Stelle ausführen durfte, ist dieser Auffassung nicht zu folgen (

54 Die verschiedenen Sprachfassungen der Rahmenvereinbarung verwenden teils Formulierungen, die dem Wort Arbeitsbedingungen entsprechen, teils aber auch solche, die dem Wort Beschäftigungsbedingungen gleichen (

55 Denn die Rahmenvereinbarung soll durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern (

56 Die Kohärenz des europäischen Arbeitsrechts gebietet außerdem, den Begriff der Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht losgelöst von seiner Bedeutung in verwandten unionsrechtlichen Bestimmungen auszulegen (

57 Nichts anderes gilt im Hinblick auf die Rahmenvereinbarung über befristete Beschäftigung. Nach der Rechtsprechung fallen dort die Bedingungen für die Kündigung eines Arbeitsvertrags (

58 Die Übertragung dieser Rechtsprechung auf einen Anspruch auf Wiedereingliederung, wie er sich aus Art. 96 Abs. 2 des spanischen Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten ergibt, ist nur folgerichtig. Und anders als Spanien meint, steht dem nicht entgegen, dass es sich bei dem Anspruch auf Wiedereingliederung um die gesetzliche Folge einer rechtswidrigen Kündigung handelt. Zahlreiche andere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die der Gerichtshof bislang bereits dem Begriff der Beschäftigungsbedingungen zugeordnet hat, basierten ebenfalls auf gesetzlichen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts (

59 Alles in allem sind also die Rahmenvereinbarung im Allgemeinen sowie der in ihr enthaltene Grundsatz der Nichtdiskriminierung im Besonderen auf eine innerstaatliche Vorschrift anwendbar, mit der die Wiedereingliederung von Beschäftigten des öffentlichen Sektors nach einer erfolgten rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung geregelt wird. Damit bewegt sich ein Fall wie der vorliegende, in dem genau über eine solche Wiedereingliederung gestritten wird, im Geltungsbereich von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. C. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gemäß Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (zweite Vorlagefrage)

60 Im Mittelpunkt des Interesses steht im vorliegenden Fall die zweite Vorlagefrage. Sie ist der Auslegung des Verbots der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Sinne des Paragraphen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gewidmet. Im Wesentlichen gilt es dabei zu klären, ob befristet beschäftigte Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor diskriminiert werden, wenn sie nach einer rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses keinen gesetzlichen Anspruch auf Wiedereingliederung haben, wohingegen dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten ein solcher Anspruch zusteht.

61 Nach ständiger Rechtsprechung, die der Gerichtshof auch schon auf Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung angewendet hat, verlangt der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist (

62 Keine Voraussetzung für die Feststellung eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot ist hingegen – anders als Spanien zu meinen scheint – eine irgendwie geartete Schädigungs- oder Diskriminierungsabsicht seitens des Arbeitgebers. 1. Ungleichbehandlung

63 Zweifelsohne bewirkt die Beschränkung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Wiedereingliederung allein auf dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete eine Ungleichbehandlung zwischen dieser Kategorie von Arbeitnehmern und den nicht dauerhaft Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

64 Zu den schlechter gestellten Arbeitnehmern, die nach spanischem Recht keinen gesetzlichen Anspruch auf Wiedereingliederung haben – und deren Wiedereingliederung statt dessen im freien Ermessen des Arbeitgebers liegt, gehören auch Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors wie Frau Vernaza Ayovi, die auf der Basis von Verträgen für eine Übergangszeit angestellt sind und nach der vom vorlegenden Gericht ausdrücklich vorgenommenen Qualifikation als befristet beschäftigte Arbeitnehmer

anzusehen sind (

65 Es mag sein, dass die günstigere Behandlung – d. h. der gesetzliche Anspruch auf Wiedereingliederung, wie er sich aus Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts für die öffentlichen Bediensteten ergibt – überhaupt nur einer Minderheit der Arbeitnehmer in Spanien zugute kommt, nämlich den dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten, während die große Mehrheit der spanischen Erwerbsbevölkerung, auch die Mehrheit der unbefristet Beschäftigten, unter die weniger günstige Regelung von Art. 56 des Arbeitnehmerstatuts fällt.

66 Ausreichend für die Feststellung einer Ungleichbehandlung im Sinne des Paragraphen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist aber bereits, dass „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ gegenüber „vergleichbaren Dauerbeschäftigten“ schlechter behandelt werden. Keineswegs ist erforderlich, dass sich alle befristet Beschäftigten gegenüber allen Dauerbeschäftigten in einer ungünstigeren Situation befinden.

67 Im Übrigen ergibt sich aus Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung, dass das Vorliegen einer Ungleichbehandlung stets mit Blick auf ein und denselben Betrieb zu prüfen ist. Für einen Fall wie den vorliegenden bedeutet dies, dass die Verhältnisse innerhalb des Krankenhauses von Terrassa maßgeblich sind, das zum öffentlichen Sektor in Spanien gehört und dessen Mitarbeiter folglich allesamt als öffentliche Bedienstete anzusehen sind. 2. Vergleichbarkeit der Sachverhalte

68 Zu prüfen bleibt allerdings, ob sich die dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten und die ihnen gegenüber schlechter gestellten nicht dauerhaft Beschäftigten des öffentlichen Sektors in einer vergleichbaren Lage befinden (vergleichbaren Dauerbeschäftigten, schreibt aber keinerlei Gleichbehandlung zwischen nicht miteinander vergleichbaren befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten vor (

69 Ausgangspunkt der Überlegungen zur Vergleichbarkeit zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die dem vorlegenden Gericht obliegen (

70 Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass sich die befristet beschäftigte Arbeitnehmerin mit Blick auf die konkret zu verrichtende Tätigkeit – insbesondere die Art ihrer Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen – in der gleichen Lage befindet wie ein Dauerbeschäftigter im selben Betrieb. Denn wie das Consorci einräumt, erledigte Frau Vernaza Ayovi als Krankenpflegerin die identische Arbeit wie andere, dauerhaft beschäftigte Krankenpfleger im Krankenhaus von Terrassa. Darauf weist im Übrigen auch das vorlegende Gericht ausdrücklich hin.

71 Wie ich jüngst bereits an anderer Stelle dargelegt habe (

72 Streitgegenstand ist im vorliegenden Fall der mögliche Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb nach rechtswidriger Kündigung seitens des Arbeitgebers. Zum einen dient eine solche Wiedereingliederung der Korrektur einer vom Arbeitgeber begangenen rechtswidrigen Handlung, die noch dazu von erheblicher Tragweite ist, weil sie den Bestand des Arbeitsverhältnisses berührt. Zum anderen werden mit einer solchen Wiedereingliederung die berechtigten Erwartungen des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses während seiner normalen Laufzeit befriedigt.

73 Hinsichtlich beider Zielsetzungen – einerseits der Korrektur einer rechtswidrigen Handlung des Arbeitgebers und andererseits der Befriedigung berechtigter Erwartungen des Arbeitnehmers – besteht keinerlei Unterschied zwischen einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer und einem Dauerbeschäftigten. Denn der Bestand des Arbeitsverhältnisses eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers ist während der Laufzeit seines Arbeitsvertrags nicht weniger schutzwürdig als der Bestand des Arbeitsverhältnisses seines unbefristet beschäftigten Kollegen. Und die widerrechtliche arbeitgeberseitige Kündigung eines laufenden Arbeitsverhältnisses ist nicht weniger rechtswidrig, wenn sie einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer trifft, als wenn ihr ein Dauerbeschäftigter zum Opfer fällt.

74 Folglich befindet sich eine befristet beschäftigte Arbeitnehmerin wie Frau Vernaza Ayovi im Hinblick auf ihre etwaige Wiedereingliederung in den Krankenhausbetrieb in einer vergleichbaren Situation wie ein dauerhaft beschäftigter öffentlicher Bediensteter desselben Krankenhauses (

75 Dagegen lässt sich nicht einwenden, dass dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete in Spanien aus verfassungsrechtlichen Gründen (

76 Sicherlich genießen dauerhaft beschäftigte öffentliche Bedienstete ganz allgemein betrachtet eine höhere Arbeitsplatzsicherheit als befristet beschäftigte Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors und müssen sich dafür strengerer Einstellungsbedingungen unterziehen. Aber bei der Wiedereingliederung nach erfolgter rechtswidriger Kündigung seitens des Arbeitgebers geht es gerade nicht um diese Einstellungsbedingungen, sondern allein darum, die Rechtsfolgen einer solchen Kündigung ungeschehen zu machen und den betroffenen Arbeitnehmer in die Lage zurückzusetzen, die bestanden hätte, wenn keine Kündigung erfolgt wäre.

77 Wie die Kommission zutreffend hervorhebt, wird der befristet beschäftigte Arbeitnehmer lediglich für die verbleibende Laufzeit seines befristeten Arbeitsvertrags wieder in den Betrieb eingegliedert – im Fall eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit also bis zur Rückkehr des bisherigen Stelleninhabers oder bis zum Abschluss eines Auswahlverfahrens zur Neubesetzung der Stelle (

78 Da der befristet beschäftigte Arbeitnehmer durch seine Wiedereingliederung insbesondere nicht den Status eines dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten erlangt, kann ihm nicht entgegengehalten werden, es fehle ihm an einem bestandenen Auswahlverfahren. Wenn für die ursprüngliche Einstellung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers kein Auswahlverfahren erforderlich war, wird das Fehlen eines solchen Auswahlverfahrens schwerlich eine Weiterbeschäftigung desselben Arbeitnehmers in seiner bisherigen Verwendung verhindern können, zumal dann nicht, wenn – wie hier – kein Fehlverhalten und keine mangelnde Leistung des Arbeitnehmers, sondern eine (vorbehaltlich der Feststellungen des nationalen Gerichts) rechtswidrige Kündigung seitens des Arbeitgebers zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses führte.

79 Vor diesem Hintergrund stellt es eine Ungleichbehandlung vergleichbarer Sachverhalte dar, wenn befristet beschäftigten Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors die Wiedereingliederung in den Betrieb nach erfolgter rechtswidriger Kündigung ihres Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers vorenthalten wird, während dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten in einer solchen Situation ein gesetzlicher Anspruch auf Wiedereingliederung gewährt wird. 3. Rechtfertigung

80 Zu guter Letzt stellt sich die Frage, ob es sachliche Gründe gibt, aus denen die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor und von dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten mit Blick auf ihre etwaige Wiedereingliederung in den Betrieb gerechtfertigt sein kann.

81 Mit dem Hinweis auf sachliche Gründe, wie er u. a. in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthalten ist, bringen die europäischen Sozialpartner – und letztlich auch der Unionsgesetzgeber – den grundlegenden Gedanken zum Ausdruck, dass befristete Arbeitsverhältnisse von Arbeitgebern nicht benutzt werden dürfen, um den betroffenen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die vergleichbaren Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (

82 Spanien und das Consorci führen die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ins Feld, die nicht zuletzt in der spanischen Verfassung verankert sind und nach Meinung dieser Verfahrensbeteiligten gebieten, einen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung nach erfolgter rechtswidriger Kündigung nur den dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten zu gewähren, nicht aber den befristet beschäftigten Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor.

83 Die Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts – etwa das Planstellenprinzip, das Leitbild des Berufsbeamten und das Erfordernis, ein Auswahlverfahren zu bestehen, um eine unbefristete

Beschäftigung zu erhalten – sind zwar für die praktische Anwendung der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung nicht ohne Folgen (

84 Gleichwohl können aber nicht alle Ungleichbehandlungen zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten pauschal unter Verweis auf die sektoralen Besonderheiten im öffentlichen Dienst gerechtfertigt werden (

85 Im vorliegenden Fall deutet nichts darauf hin, dass es zur Verwirklichung von Grundsätzen des öffentlichen Dienstrechts erforderlich sein könnte, befristet beschäftigten Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors, die rechtswidrig aus dem Dienst entlassen wurden, den Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb generell vorzuenthalten. Denn wie bereits oben ausgeführt (

86 Es besteht also keine Gefahr, dass Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts beeinträchtigt werden könnten, wenn einem zu Unrecht entlassenen befristet beschäftigten Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb eingeräumt wird. Weder beeinträchtigt eine solche Wiedereingliederung den Status der dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten in irgendeiner Weise, noch lässt die Wiedereingliederung dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen Vorteil zukommen, der den Grundsätzen des öffentlichen Dienstrechts widerspräche. Insbesondere erlangt der betroffene Arbeitnehmer im Wege der Wiedereingliederung nicht unter Umgehung eines Auswahlverfahrens eine dauerhafte Beschäftigung im öffentlichen Sektor, sondern er kehrt nur so lange in den Betrieb zurück, wie es die verbleibende Laufzeit seines befristeten Arbeitsvertrags zulässt (

87 Spanien versucht noch, den fehlenden Anspruch von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor auf Wiedereingliederung mit dem Ausnahmecharakter von Art. 96 Abs. 2 des Grundstatuts der öffentlichen Bediensteten zu erklären, und weist darauf hin, dass die allgemeine, für alle Arbeitnehmer geltende Regelung in Art. 56 des Arbeitnehmerstatuts keinen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung kennt.

88 Auch dieses Argument ist jedoch wenig zielführend. Erstens liegt es in der Natur der Sache, dass die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zunächst zur Erstreckung von Vorteilen, die auf eine ganz bestimmte Personengruppe beschränkt waren, auf eine andere – die diskriminierte – Personengruppe führt (

89 Nur am Rande sei erwähnt, dass auch haushaltspolitische Erwägungen, die angesichts der knappen Kassenlage vieler öffentlichen Stellen in den Mitgliedstaaten zunehmend in den Vordergrund treten, es nicht rechtfertigen können, Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen generell den Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung vorzuenthalten. Denn die Anerkennung eines solchen Rechtfertigungsgrundes würde letztlich darauf hinauslaufen, das rechtswidrige Verhalten von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern – hier: die rechtswidrige arbeitgeberseitige Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während seiner Laufzeit – zu tolerieren. Außerdem würde dann der Zwang zu sparsamer Haushaltsführung allein auf dem Rücken der befristet beschäftigten Arbeitnehmer erfüllt; dies stünde in eklatantem Widerspruch zur Grundintention der Rahmenvereinbarung, befristet beschäftigte Arbeitnehmer vor Benachteiligungen zu schützen (4. Abschließende Bemerkungen

90 Ich erkenne an, dass die Wiedereingliederung von zu Unrecht entlassenen befristet beschäftigten Arbeitnehmern in manchen Fällen zu unüberwindbaren praktischen Schwierigkeiten führen kann.

91 Zum einen kann es Fälle geben, in denen eine weitere Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beiden Parteien oder jedenfalls einer von ihnen nicht mehr zumutbar ist, insbesondere dann, wenn objektive Anhaltspunkte darauf hindeuten, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihnen zerrüttet ist.

92 Zum anderen kann es – nicht zuletzt aufgrund der Dauer von Gerichtsverfahren – dazu kommen, dass erst nach dem Ende der vereinbarten Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags feststeht, ob der Betroffene wieder in den Betrieb einzugliedern ist. Sollte etwa der Kollege, in dessen Abwesenheit ein Vertrag für

eine Übergangszeit geschlossen worden war, inzwischen zurückgekehrt sein, so müsste die Wiedereingliederung des gekündigten befristet beschäftigten Arbeitnehmers womöglich auf einer außerplanmäßigen Stelle erfolgen, was gegen Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts verstoßen könnte.

93 Beides – sowohl die Unzumutbarkeit der weiteren Zusammenarbeit als auch die zwischenzeitliche Neubesetzung des streitigen Dienstpostens – kann jeweils einen sachlichen Grund darstellen, um dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer die Wiedereingliederung zu verwehren und ihn statt dessen lediglich finanziell zu entschädigen.

94 Jedoch würde es über dasjenige hinausgehen, was zur Lösung derartiger Probleme erforderlich ist, wollte man kurzerhand allen befristet beschäftigten Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor, die zu Unrecht entlassen wurden, generell den Rechtsanspruch auf Wiedereingliederung versagen.

95 Im vorliegenden Fall liegen dem Gerichtshof beispielsweise keine Anhaltspunkte dafür vor, dass dem Consorci eine Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit Frau Vernaza Ayovi bis zu dessen vertragsmäßigem Ende unzumutbar wäre oder dass der Dienstposten von Frau Vernaza Ayovi inzwischen anderweitig besetzt wäre. 5. Zwischenergebnis

96 Alles in allem stellt es also eine nach Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verbotene Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor dar, wenn ihnen nach einer rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses generell kein gesetzlicher Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb eingeräumt wird, wohingegen dauerhaft beschäftigten öffentlichen Bediensteten ein solcher Anspruch auf Wiedereingliederung zusteht. D. Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz gemäß Art. 20 der Charta der Grundrechte (dritte Vorlagefrage)

97 Mit seiner dritten und letzten Frage möchte das vorlegende Gericht schließlich wissen, ob „in der in Frage 2 beschriebenen Situation, nicht im Licht der Richtlinie, sondern im Licht von Art. 20 der Charta der Grundrechte betrachtet, eine Ungleichbehandlung unter diesen Umständen gerechtfertigt wäre“.

98 Im Kern zielt diese Frage darauf ab, zu klären, ob es eine Diskriminierung im Sinne des Art. 20 der Charta der Grundrechte darstellt, wenn im öffentlichen Sektor der Anspruch auf Wiedereingliederung nach einer rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung nur dauerhaft Beschäftigten gewährt wird, nicht aber befristet Beschäftigten.

99 Der allgemeine unionsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung, der inzwischen auch in den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte verankert ist, besagt nach ständiger Rechtsprechung, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen, es sei denn, eine solche Behandlung wäre objektiv gerechtfertigt (

100 Die anhängige Rechtssache Grupo Norte Facility hat mir jüngst Gelegenheit zu der Feststellung gegeben, dass der allgemeine unionsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung inhaltlich zu keinem anderen Ergebnis führen kann als der besondere Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (vgl. auch Art. 52 Abs. 2 der Charta der Grundrechte) (

101 Angesichts der bereits im Rahmen der zweiten Frage vorgenommenen Prüfung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung braucht also die dritte Frage im vorliegenden Fall nicht gesondert beantwortet zu werden. VII. Ergebnis

102 Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Arbeitsgericht Nr. 2 Terrassa, Spanien) wie folgt zu beantworten: Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG ist dahin auszulegen, dass es eine Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor darstellt, wenn diese im Falle einer rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses generell keinen gesetzlichen Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb haben, wohingegen dauerhaft beschäftigten

öffentlichen Bediensteten ein solcher Anspruch auf Wiedereingliederung zusteht.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge der Generalanwältin vom 25.01.2018 – C-96/17, ECLI:EU:C:2018:43

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 27.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Originalsprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2018-01-25/c-96-17>