



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 33/20**

Luxemburg, den 19. März 2020

Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-103/18, Sánchez Ruiz, und C-429/18, Fernández Álvarez u. a. / Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

**Die Mitgliedstaaten dürfen den Fall eines Arbeitnehmers, der aufgrund mehrerer Einstellungen dauerhaft eine Vertretungsstelle innehatte, ohne dass ein Auswahlverfahren stattfand, und dessen Arbeitsverhältnis daher implizit von Jahr zu Jahr verlängert wurde, nicht vom Begriff „aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse“ ausnehmen**

*Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer der Begründung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse zugestimmt hat, beraubt ihn nicht des Schutzes, den er aufgrund der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge genießt*

Im Urteil **Sánchez Ruiz und Fernández Álvarez u. a.** (verbundene Rechtssachen C-103/18 und C-429/18) vom 19. März 2020 hat der Gerichtshof entschieden, dass **die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner einen Fall, in dem ein Arbeitnehmer, der auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsverhältnisses – also bis die freie Stelle, die er innehat, endgültig besetzt wird – tätig ist, im Rahmen mehrerer Einstellungen über mehrere Jahre hinweg unterunterbrochen dieselbe Stelle innehatte sowie stetig und kontinuierlich dieselben Aufgaben erfüllte, wobei er dauerhaft auf dieser Stelle blieb, weil der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung, fristgerecht ein Auswahlverfahren zur endgültigen Besetzung der freien Stelle durchzuführen, nicht nachkam und das Arbeitsverhältnis daher von Jahr zu Jahr implizit verlängert wurde, nicht vom Begriff „aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse“ im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge<sup>1</sup> ausnehmen dürfen. Greift ein öffentlicher Arbeitgeber missbräuchlich auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse zurück, ist der Umstand, dass der betreffende Beschäftigte der Begründung und/oder Verlängerung solcher Arbeitsverhältnisse zugestimmt hat, nicht geeignet, dem Verhalten des Arbeitgebers aus diesem Blickwinkel jeden missbräuchlichen Charakter zu nehmen, mit der Folge, dass die Rahmenvereinbarung auf den Fall dieses Arbeitnehmers nicht anwendbar wäre.**

In den vorliegenden Rechtssachen geht es um mehrere Personen, die seit langem im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse im Gesundheitsdienst der Comunidad de Madrid (Gemeinschaft Madrid, Spanien) tätig sind. Sie beantragten, als festanstelltes statutarisches Personal oder, hilfsweise, als öffentliche Bedienstete mit einem ähnlichen Status anerkannt zu werden. Dies wurde ihnen von der Comunidad de Madrid verweigert. Die mit ihren dagegen erhobenen Klagen befassten Gerichte, der Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Verwaltungsgericht Nr. 8 von Madrid) und der Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Verwaltungsgericht Nr. 14 von Madrid), haben dem Gerichtshof eine Reihe von Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, die insbesondere die Auslegung von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung betreffen.

Der Gerichtshof hat zunächst darauf hingewiesen, dass eines der Ziele der Rahmenvereinbarung darin besteht, den **wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse**, in dem eine **Quelle potenziellen Missbrauchs** zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird,

<sup>1</sup> Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 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).

einzugrenzen, und dass es **Sache der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner ist**, unter Einhaltung des Ziels, des Zwecks und der praktischen Wirksamkeit dieser Vereinbarung festzulegen, **unter welchen Voraussetzungen diese Arbeitsverträge oder -verhältnisse als „aufeinanderfolgend“ angesehen werden**. Bei einer gegenteiligen Auslegung könnten Arbeitnehmer über Jahre hinweg in unsicheren Verhältnissen beschäftigt werden, und sie könnte nicht nur dazu führen, dass eine große Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse *de facto* von dem mit der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung angestrebten Schutz ausgeschlossen würde, so dass das mit ihnen verfolgte Ziel weitgehend ausgehöhlt würde, sondern auch dazu, dass es den Arbeitgebern ermöglicht würde, solche Arbeitsverhältnisse in missbräuchlicher Weise zur Deckung eines ständigen und permanenten Arbeitskräftebedarfs zu nutzen.

Darüber hinaus hat der Gerichtshof entschieden, dass **Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung nationalen Rechtsvorschriften und einer nationalen Rechtsprechung entgegensteht, wonach die aufeinanderfolgende Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse allein deswegen als durch „sachliche Gründe“ gerechtfertigt angesehen wird, weil sie den in diesen Rechtsvorschriften vorgesehenen Gründen für die Einstellung** (Erforderlichkeit, Dringlichkeit oder Durchführung von Programmen zeitlich begrenzter, konjunktureller oder außerordentlicher Art) genügt, **soweit die nationalen Rechtsvorschriften und die nationale Rechtsprechung den betreffenden Arbeitgeber nicht daran hindern, in der Praxis mit solchen Verlängerungen einen ständigen und permanenten Arbeitskräftebedarf zu decken**. Zwar gestatten die nationalen Rechtsvorschriften und die nationale Rechtsprechung, um die es hier geht, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge nicht allgemein und abstrakt, sondern lassen solche Arbeitsverträge oder -verhältnisse im Wesentlichen nur zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs zu, doch wurde **mit den aufeinanderfolgenden Einstellungen der betreffenden Arbeitnehmer in der Praxis kein bloß zeitweiliger Bedarf** der Comunidad de Madrid **gedeckt, sondern ein ständiger und permanenter Arbeitskräftebedarf ihres Gesundheitsdienstes**. Nach den Angaben der vorlegenden Gerichte besteht im öffentlichen Gesundheitssektor Spaniens nämlich ein strukturelles Problem, das durch einen hohen Prozentsatz vorübergehend Beschäftigter sowie durch die Verletzung der gesetzlichen Pflicht gekennzeichnet ist, vorübergehend von solchen Arbeitskräften ausgefüllte Stellen permanent zu besetzen.

**Es ist Sache der nationalen Gerichte, zu beurteilen, ob bestimmte Maßnahmen** – wie die Durchführung von Auswahlverfahren zur endgültigen Besetzung der Stellen, auf denen sich vorübergehend befristet beschäftigte Arbeitnehmer befinden, die Umwandlung des Status dieser Arbeitnehmer in „unbefristet, nicht permanent beschäftigtes Personal“ und die Gewährung einer Entschädigung in gleicher Höhe wie bei missbräuchlicher Kündigung – **zur Verhinderung und gegebenenfalls zur Ahndung von Missbräuchen durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse geeignete Maßnahmen oder gleichwertige gesetzliche Maßnahmen darstellen**. Der Gerichtshof hat gleichwohl Klarstellungen vorgenommen, um den vorlegenden Gerichten eine Richtschnur für ihre Würdigung zu geben.

Ferner hat der Gerichtshof entschieden, dass bei missbräuchlichem Rückgriff eines öffentlichen Arbeitgebers auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse der Umstand, dass der betreffende Beschäftigte der Begründung und/oder Verlängerung solcher Arbeitsverhältnisse zugestimmt hat, nicht geeignet ist, dem Verhalten des Arbeitgebers aus diesem Blickwinkel jeden missbräuchlichen Charakter zu nehmen, mit der Folge, dass die Rahmenvereinbarung auf den Fall dieses Arbeitnehmers nicht anwendbar wäre. Das Ziel der Rahmenvereinbarung, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu begrenzen, beruht implizit, aber zwangsläufig auf der Prämisse, dass **der Arbeitnehmer wegen seiner gegenüber dem Arbeitgeber schwächeren Position Opfer eines missbräuchlichen Rückgriffs des Arbeitgebers auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse werden kann, auch wenn er der Begründung und der Verlängerung solcher Arbeitsverhältnisse aus freien Stücken zugestimmt hat, und dass derselbe Grund ihn davon abhalten kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber explizit geltend zu machen**. Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung würde jede praktische Wirksamkeit genommen, wenn befristet beschäftigte Arbeitnehmer den durch ihn gewährleisteten Schutz allein deswegen verlören,

**weil sie der Begründung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse aus freien Stücken zugestimmt haben.**

Schließlich hat der Gerichtshof ausgeführt, dass **das Unionsrecht ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem öffentlichen Arbeitgeber anhängig ist, nicht dazu verpflichtet, eine nationale Regelung, die nicht mit Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, unangewendet zu lassen** weil **dieser Paragraf, da er keine unmittelbare Wirkung hat**, als solcher nicht im Rahmen eines dem Unionsrecht unterliegenden Rechtsstreits geltend gemacht werden kann, um die Anwendung einer ihm entgegenstehenden Bestimmung des nationalen Rechts auszuschließen.

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.*

*Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255.*