



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 146/17**

Luxemburg, den 20. Dezember 2017

Urteil in der Rechtssache C-158/16

Margarita Isabel Vega González / Consejería de Hacienda y Sector Público  
del Principado de Asturias

---

**Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer, der in ein parlamentarisches Amt gewählt wurde, muss zur Ausübung seines politischen Mandats Anspruch auf denselben Sonderurlaub haben wie ein Lebenszeitbeamter**

Eine Arbeitnehmerin, die seit mehreren Jahren bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien tätig war, wurde am 15. April 2011 von dieser Verwaltung zur Beamtin auf Zeit<sup>1</sup> ernannt, um einen abgeordneten Lebenszeitbeamten zu vertreten. Bei den im Mai 2015 abgehaltenen Wahlen zur Junta General del Principado de Asturias (Regionalparlament der Autonomen Gemeinschaft Asturien, Spanien) wurde die Arbeitnehmerin zur Parlamentsabgeordneten gewählt. Um ihren parlamentarischen Aufgaben in Vollzeit nachkommen zu können, beantragte sie im Juni 2015 bei der Regionalverwaltung einen nach einem spanischen Gesetz vorgesehenen Sonderurlaub oder einen Urlaub aus persönlichen Gründen. Ihr Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, Sonderurlaub und Urlaub aus persönlichen Gründen könnten nur Lebenszeitbeamte nehmen, nicht aber Beamte auf Zeit. Nach dem spanischen Gesetz haben Lebenszeitbeamte einen Anspruch darauf, dass ihre Stelle und ihr ursprünglicher Arbeitsplatz erhalten bleiben und dass ihnen die Zeit, während der sie sich in einer solchen Situation befinden, bei der Dienstalterszulage (Dreijahreszulage) und beim Vorrücken in der persönlichen Besoldungsgruppe angerechnet wird.

Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge<sup>2</sup> soll u. a. durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern. Sie sieht vor, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Nach Ansicht des Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (Regionales Verwaltungsgericht Nr. 1, Oviedo, Spanien), bei dem die Rechtssache anhängig ist, ist die Befristung der von einem Zeitbeamten ausgeübten Aufgaben für sich genommen kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung, die diesem Zeitbeamten das Recht nehme, seine Stelle nach Beendigung seines Parlamentsmandats wieder einzunehmen. Es sei nämlich nicht ausgeschlossen, dass die Sachlage, die die befristete Einstellung dieses Zeitbeamten gerechtfertigt habe, nach Ablauf seines Parlamentsmandats fortbestehe. Das spanische Gericht fragt sich, ob der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ den Anspruch eines Arbeitnehmers umfasst, dienstlich so gestellt zu werden, dass er das Arbeitsverhältnis aussetzen darf, um sich der Ausübung eines ihm durch eine Wahl verliehenen politischen Mandats zu widmen. Es stellt sich auch die Frage, ob die durch das spanische Gesetz vorgenommene unterschiedliche Behandlung von Beamten auf Zeit und Lebenszeitbeamten mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar ist.

---

<sup>1</sup> Als „Beamte auf Zeit“ werden Personen bezeichnet, die aufgrund einer gesetzmäßigen Ernennung vorübergehend freie Planstellen bei der Verwaltung der Autonomen Gemeinschaft Asturien besetzen, soweit diese nicht mit einem Beamten auf Lebenszeit besetzt werden, oder die abgeordnete oder im Sonderurlaub befindliche Beamte auf Lebenszeit ersetzen.

<sup>2</sup> Am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist.

**In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ den Anspruch eines in ein parlamentarisches Amt gewählten Arbeitnehmers auf einen von der nationalen Regelung vorgesehenen Sonderurlaub umfasst, bei dem das Arbeitsverhältnis in der Weise ausgesetzt wird, dass der Fortbestand der Stelle dieses Arbeitnehmers sowie seine Beförderungsrechte bis zum Ablauf des Parlamentsmandats sichergestellt werden.**

Der Gerichtshof betont, dass unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Rechte, Ansprüche und Pflichten fallen, die ein bestimmtes Arbeitsverhältnis ausmachen, einschließlich der Bedingungen, unter denen eine Person eine Beschäftigung aufnimmt, und der Bedingungen für die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses. Eine Entscheidung, mit der der in Rede stehende Sonderurlaub gewährt wird, und die die Aussetzung bestimmter Aspekte des Arbeitsverhältnisses mit sich bringt, während andere Aspekte fortauern, ist daher so anzusehen, dass sie unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ fällt. Der Gerichtshof stellt nämlich zum einen fest, dass die Entscheidung, einem Arbeitnehmer einen solchen Sonderurlaub zu gewähren, zwangsläufig aufgrund des Arbeitsverhältnisses getroffen wird, in dem er zum Arbeitgeber steht, und zum anderen, dass der in Rede stehende Sonderurlaub nicht nur zur Aussetzung des Arbeitsverhältnisses führt, sondern es auch ermöglicht, den ursprünglichen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers bis zu seiner Wiedereingliederung nach Ende seines Parlamentsmandats zu erhalten, wobei die Berücksichtigung der Dauer dieses Mandats bei der Berechnung der Dienstalterszulage und beim Vorrücken in der persönlichen Besoldungsgruppe sichergestellt wird. Der Gerichtshof hat bereits ausdrücklich anerkannt, dass diese Aspekte unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ fallen. Zudem liefe eine Auslegung der Rahmenvereinbarung, nach der der Anspruch auf Sonderurlaub nicht in den Anwendungsbereich des Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ fiele, jedenfalls darauf hinaus, den Umfang des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Rahmenvereinbarung einzuschränken.

**Der Gerichtshof stellt ferner fest, dass die Rahmenvereinbarung einer Regelung wie der hier in Rede stehenden entgegensteht, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, bei der das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt seiner Wiedereingliederung nach Ablauf des Mandats ausgesetzt wird, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht.**

Was die Gewährung des in Rede stehenden Sonderurlaub angeht, liegt zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten eine Ungleichbehandlung vor, da ein Beamter auf Zeit, der anders als ein Lebenszeitbeamter keinen Anspruch auf diese Beurlaubung hat, seine Arbeitsstelle aufgeben muss, um ein politisches Mandat ausüben zu können. Die Feststellung, ob sich die Arbeitnehmerin in einer vergleichbaren Situation befindet wie die bei derselben Behörde während desselben Zeitraums unbefristet eingestellten Arbeitnehmer, obliegt dem spanischen Gericht. Ist dies der Fall, und wird daher eine Ungleichbehandlung festgestellt, wird es zu prüfen haben, ob diese durch das Vorliegen sachlicher Gründe gerechtfertigt werden kann.

Der Gerichtshof kommt zu dem Schluss, dass jedenfalls die ausnahmslose Weigerung, befristet beschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf den in Rede stehenden Sonderurlaub zu gewähren, für das vom spanischen Gesetz verfolgte Ziel, nämlich den Fortbestand der Stelle und der Beförderungsrechte Dauerbeschäftigter (konkret, als Mandatsträger tätiger Lebenszeitbeamter) nicht unverzichtbar erscheint. Der Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 1 de Oviedo stellt nämlich selbst fest, dass es vollkommen denkbar sei, befristet beschäftigten Arbeitnehmern mit dem gleichen Mandat einen Anspruch auf einen solchen Sonderurlaub zu gewähren, bei dem das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des Mandats ausgesetzt wird (und die anschließende Wiedereingliederung in ihre Stelle sichergestellt ist, sofern diese zwischenzeitlich nicht gestrichen oder mit einem Lebenszeitbeamten besetzt wurde).

---

**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*

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über  
„[Europe by Satellite](#)“ ☐ ☎ (+32) 2 2964106*