



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 119/18

Luxemburg, den 25. Juli 2018

Urteil in der Rechtssache C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa

Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge steht dem nicht entgegen, dass es für in der spanischen Verwaltung nicht dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmer bei einer unzulässigen disziplinarischen Entlassung keine Wiedereinstellungsgarantie gibt

Nach dem allgemeinen Recht kann der Arbeitgeber nämlich in einem solchen Fall zwischen der Wiedereingliederung oder der Abfindung des Arbeitnehmers wählen. Die Ungleichbehandlung dauerhaft Beschäftigter, die wiedereingegliedert werden müssen, ist aufgrund der Garantie der dauerhaften Beschäftigung gerechtfertigt, auf die sich nach dem nationalen öffentlichen Dienstrecht nur dauerhaft Beschäftigte berufen können

Frau Gardenia Vernaza Ayovi war Krankenschwester und beim Consorci Sanitari de Terrassa (Gesundheitskonsortium Terrassa, Spanien) auf der Grundlage eines nicht dauerhaften Arbeitsvertrags beschäftigt. Ihr wurde im Juli 2011 ein Urlaub aus persönlichen Gründen gewährt. Als sie ihre Wiedereingliederung beantragte, bot ihr das Consorci Sanitari de Terrassa eine Teilzeitbeschäftigung an. Da sie es ablehnte, eine andere Beschäftigung als eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben, erschien sie nicht an ihrem Arbeitsplatz und wurde aus diesem Grund im Juli 2016 disziplinarisch entlassen.

Daraufhin beantragte sie beim Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 2 Terrassa, Spanien) die Feststellung, dass die Kündigung unzulässig war, und die Verurteilung ihres Arbeitgebers entweder zu ihrer Wiedereingliederung oder zur Zahlung der für eine unzulässige Kündigung höchstmöglichen gesetzlichen Abfindung. Hierbei berief sie sich auf das allgemeine Arbeitsrecht.

Jedoch trifft die spanische Regelung eine Unterscheidung: Ein *dauerhaft* beschäftigter Arbeitnehmer (dauerhaft beschäftigter Vertragsbediensteter), der im öffentlichen Dienst ohne Beamtenstatus beschäftigt ist, muss wiedereingegliedert werden, wenn seine Entlassung für unzulässig erklärt wird. Im gleichen Fall hingegen ist es zulässig, dass ein *nicht dauerhaft* beschäftigter Arbeitnehmer (unbefristet nicht dauerhaft beschäftigter Vertragsbediensteter oder zeitweise beschäftigter Arbeitnehmer), der die gleichen Tätigkeiten wie der dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmer ausübt, nicht wiedereingegliedert wird, sondern eine Abfindung erhält.

Das spanische Gericht befragt den Gerichtshof, ob das Unionsrecht, genauer gesagt die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹, dieser Regelung entgegensteht. Die Rahmenvereinbarung verbietet nämlich, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter behandelt werden, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Mit seinem Urteil vom heutigen Tag entscheidet der Gerichtshof, dass die Rahmenvereinbarung der fraglichen spanischen Regelung nicht entgegensteht.

¹ 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 (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist.

Der Gerichtshof stellt fest, dass zwischen den dauerhaft und den nicht dauerhaft Beschäftigten im Hinblick auf die Folgen einer etwaigen unzulässigen Entlassung eine Ungleichbehandlung besteht. Somit ist zu prüfen, ob es einen objektiven Rechtfertigungsgrund für diese Ungleichbehandlung gibt. Nach der in Spanien allgemein anwendbaren Regel für den Fall einer unzulässigen oder rechtswidrigen Entlassung kann der Arbeitgeber zwischen der Wiedereingliederung oder der Entschädigung des betreffenden Arbeitnehmers wählen. Als Ausnahme hiervon müssen dauerhaft im öffentlichen Dienst Beschäftigte, deren disziplinarische Entlassung für unzulässig erklärt wird, wiedereingegliedert werden.

Die fragliche Ungleichbehandlung kann zwar nicht durch das öffentliche Interesse gerechtfertigt werden, das an sich an den Modalitäten der Einstellung dauerhaft Beschäftigter besteht. Dennoch **vermögen die Erwägungen, die sich aus den Merkmalen des Rechts des nationalen öffentlichen Dienstes ergeben, wie die Unparteilichkeit, die Wirksamkeit und die Unabhängigkeit der Verwaltung, die eine gewisse Dauerhaftigkeit und Stabilität der Beschäftigung voraussetzen, eine solche Ungleichbehandlung zu rechtfertigen.** Diese Erwägungen, denen keine Entsprechung im allgemeinen Arbeitsrecht gegenübersteht, erklären und rechtfertigen die Grenzen der einseitigen Aufhebungsbefugnis öffentlicher Arbeitgeber und folglich die Entscheidung des nationalen Gesetzgebers, ihnen nicht die Möglichkeit einzuräumen, zwischen Wiedereingliederung und Ersatz des aufgrund einer unzulässigen Entlassung entstandenen Schadens zu wählen. Der Gerichtshof stellt somit fest, **dass die automatische Wiedereingliederung dauerhaft beschäftigter Arbeitnehmer in einem in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht deutlich anderen Kontext steht als dem, in dem sich nicht dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmer befinden. Er kommt deshalb zum Ergebnis, dass die festgestellte Ungleichbehandlung folglich** durch genau bezeichnete, konkrete Umstände **gerechtfertigt ist,** die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen.

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*