

Rechtssache C-133/21

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

3. März 2021

Vorlegendes Gericht:

Efeteio Athinon (Griechenland)

Datum der Vorlageentscheidung:

9. März 2020

Berufungskläger:

VP

CX

RG

TR

u. a.

Berufungsbeklagter:

Elliniko Dimosio (Griechischer Staat)

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Antrag auf Zahlung der Gehaltsunterschiede, die sich aus der Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen in Bezug auf das Entgelt ergeben, wobei das einzige Unterscheidungskriterium ist, dass ihr Vertrag vom Arbeitgeber oder im Gesetz als befristeter Werkvertrag bezeichnet wird

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Auslegung von Paragraph 4 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999), Art. 267 AEUV

Vorlagefragen

- Ist eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen im Sinne von Paragraph 1 der Richtlinie 1999/70/EG in Bezug auf das Entgelt diskriminiert und insoweit gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten benachteiligt, wobei das einzige Unterscheidungskriterium ist, dass ihr Vertrag vom Arbeitgeber oder im Gesetz als befristeter Werkvertrag bezeichnet wird, mit Paragraph 4 der Richtlinie 1999/70/EG vereinbar?
- Ist insbesondere eine nationale Regelung, nach der die Diskriminierung von Arbeitnehmern in Bezug auf das Entgelt gerechtfertigt ist, da diese ihre Arbeitsleistung im Rahmen befristeter Arbeitsverträge in Kenntnis des Umstands erbracht haben, dass sie einen ständigen und dauernden Bedarf des Arbeitgebers decken, mit Paragraph 4 der Richtlinie 1999/70/EG vereinbar?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Angeführte nationale Vorschriften

Proedriko diatagma 164/2004, Rythmiseis gia tous ergazomenous me symvaseis orismenou chronou sto dimosio tomea (Präsidialdekret 164/2004, Regelungen für Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Sektor)

Nomos 3205/2003, Mithologikes rythmiseis leitourgon kai ypallilon tou Dimosiou [Nomikon Prosonon Dimosiou Dikaiou (N.P.D.D.)] kai [Organismon Topikis Autodioikisis (O.T.A.)], monimon stelechon ton Enoplon Dynameon kai antistoichon tis Ellinikis Astynomias, tou Pyrosvestikou kai Limenikou Somatos kai alles synafeis diataxeis (Gesetz 3205/2003, Entgeltregelungen für Beamte und Angestellte des Staates, der [Nomika Prosopa Dimosiou Dikaiou (N.P.D.D. – juristische Personen des öffentlichen Rechts)] und der [Organismoι Topikis Aftodioikisis (O.T.A. – lokale Gebietskörperschaften)], das feste Personal der Streitkräfte, der griechischen Polizei, der Feuerwehr und der Hafenpolizei sowie weitere relevante Bestimmungen)

Nomos 3320/2005, Rythmiseis thematon gia to prosopiko tou Dimosiou kai ton nomikon prosopon tou evryterou dimosiou tomea kai gia tous O.T.A. (Gesetz 3320/2005, Regelungen betreffend Angelegenheiten des Personals des Staates und der juristischen Personen des weiteren öffentlichen Sektors sowie betreffend die O.T.A.)

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Die Berufungskläger waren in der Zeit von 2001 bis 2008 jeweils zu unterschiedlichen Zeitpunkten vom Elliniko Dimosio eingestellt worden und waren seitdem ständig und ununterbrochen bis zur Erhebung der Klage im Jahr 2010 (siehe Rn. 3) als Reinigungskräfte in Grund- und Sekundarschulen beschäftigt, und zwar zunächst mit aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen oder -verhältnissen, die der Berufungsbeklagte als „Werkverträge“ bezeichnete, und anschließend ab Dezember 2006 bzw. Januar 2007 mit unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverträgen.
- 2 Nachdem die Berufungskläger entsprechende Anträge gestellt hatten, wurde im Jahr 2005 mit Verwaltungsakten des Kentriko Ypiresiako Symvoulio Dioikitikou Prosopikou (Zentraler Dienstrat für das Verwaltungspersonal) des Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton (YEPTH – Ministerium für Erziehung und Glaubensgemeinschaften) und anschließend durch den Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (ASEP – Oberster Rat für Personalauswahl) entschieden, dass die Voraussetzungen für eine Anwendung der Bestimmungen des Art. 11 des Präsidialdekrets 164/2004 auf die Berufungskläger vorlägen. Daraufhin wurden sie mit Entscheidungen des YEPTH aus den Jahren 2006 bzw. 2007 in unbefristete Arbeitsstellen beim Berufungsbeklagten eingewiesen.
- 3 Angesichts dieser Umstände erhoben die Berufungskläger am 10. Juni 2010 beim Monomeles Protodikeio Athinon (erstinstanzliches Gericht – Einzelrichter – Athen) Klage auf Feststellung, dass der Berufungsbeklagte verpflichtet ist, ihnen die Geldbeträge zu zahlen, die den Unterschieden zwischen den ihnen in den Jahren 2001 bis 2008 gezahlten Gehältern und denjenigen entsprechen, die für vergleichbare beim Berufungsbeklagten beschäftigte Arbeitnehmer ihres Fachgebiets gesetzlich vorgesehen sind, wobei auch die Zeit ihrer Beschäftigung mit Verträgen zu berücksichtigen sei, die als Werkverträge bezeichnet worden seien.
- 4 Mit Endurteil Nr. 2198/2011 wies das Monomeles Protodikeio Athinon die Klage als rechtlich unbegründet ab. Nachdem die Berufungskläger gegen dieses Urteil Berufung beim Efeteio Athinon (Berufungsgericht Athen) eingelegt hatten, gab das vorliegende Gericht mit Urteil Nr. 1189/2016 der Berufung statt, gab der Klage teilweise statt und verurteilte den Berufungsbeklagten, an die Berufungskläger die in der Klage genannten Beträge nebst den gesetzlichen Zinsen zu zahlen.
- 5 Sowohl der Elliniko Dimosio als auch die Berufungskläger legten Revision beim Areios Pagos (Oberster Gerichtshof, Griechenland) ein. Der Areios Pagos

entschied mit Urteil Nr. 570/2018 über die Revision; er hob das Urteil Nr. 1189/2016 des Efeteio Athinon auf, soweit die Gehaltsunterschiede für die Zeit vor der Einweisung der Berufungskläger in die Planstellen zugesprochen wurden, und verwies die Rechtssache zur weiteren Entscheidung an das vorliegende Gericht zurück.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 6 Die Berufungskläger tragen vor, dass sie als Reinigungskräfte eingestellt worden seien und aufgrund von Verträgen, die der Berufungsbeklagte als Werkverträge bezeichnet habe, zum Zwecke der Reinigung von Schulen des Berufungsbeklagten beschäftigt worden seien. Aus ihren Beschäftigungsbedingungen gehe hervor, dass sie als abhängig Beschäftigte tätig gewesen seien; ferner ergebe sich daraus die Dauer ihrer Beschäftigung und dass sie der Weisungsbefugnis ihres Arbeitgebers (Elliniko Dimosio) unterstanden hätten, dessen Vertreter Ort, Zeit sowie Art und Weise der Erbringung ihrer Arbeitsleistung festgelegt hätten.
- 7 Sie sind der Auffassung, dass sie hinsichtlich ihres Gehalts diskriminiert worden seien, da ihnen nicht die Bezüge gezahlt worden seien, die das Gesetz 3205/2003 für Arbeitnehmer vorsehe, die der Staat im Rahmen eines unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftige. Da kein sachlicher Rechtfertigungsgrund für diese unterschiedliche Behandlung vorliege, stelle sich die Frage der Anwendbarkeit von Paragraph 4 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der unmittelbar anwendbaren Richtlinie 1999/70 enthalten sei.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 8 Der Areios Pagos hat mit dem vorgenannten Urteil 570/2018 entschieden, dass solche Gehaltsunterschiede nicht auf Art. 1 des Gesetzes 3320/2005 gestützt werden könnten. Zur Frage der Vereinbarkeit von Art. 1 Abs. 4 Buchst. a des Gesetzes 3320/2005 mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung hat er festgestellt, dass diese Bestimmung nicht gegen die Regelungen der Richtlinie 1999/70, insbesondere Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, verstoße, der vorsehe, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gelte, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürften, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung sei aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- 9 Ferner hat der Areios Pagos mit dem vorgenannten Urteil entschieden, dass im vorliegenden Fall die nach Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung erforderliche Vergleichbarkeit der fraglichen Beschäftigungsbedingungen nicht gegeben sei. Insoweit sei eine Reihe von Faktoren, wie beispielsweise die Art der Arbeit, die Ausbildung und die Arbeitsbedingungen, zu berücksichtigen. Es könne daher

nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Berufungskläger in einer vergleichbaren Lage wie Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen befunden hätten, so dass Paragraph 4 nicht anwendbar sei, da die unterschiedliche Behandlung unterschiedliche Situationen betreffe. Für das Vorliegen der Voraussetzung der Vergleichbarkeit reiche es nicht aus, dass das Gehalt der Berufungskläger nicht demjenigen entsprochen habe, das ihre Kollegen erhalten hätten, die zum regulären Personal des Berufungsbeklagten gehört hätten, obwohl sie über dieselben Qualifikationen verfügt und unter den gleichen Bedingungen gearbeitet hätten, ohne dass speziell auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und die Tätigkeiten und Aufgaben der beiden Kategorien verwiesen würde.

- 10 Außerdem stellt der Areios Pagos fest, dass die gesetzliche Regelung über den Abschluss befristeter Werkverträge für die Reinigung von Schulen, soweit sie sich auf die Zeit nach Ablauf der Frist für die Anpassung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften an die Richtlinie 1999/70 (10. Juli 2002) beziehe, nicht willkürlich, sondern durch die besondere Art der Aufgaben, für deren Erfüllung die Verträge abgeschlossen worden seien, sowie die spezifischen Merkmale dieser Verträge im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a gerechtfertigt sei. Diese Arbeitsleistungen stellten eine zur Deckung eines ständigen und dauernden Bedarfs im Bildungsbetrieb notwendige Tätigkeit (Reinigung von Schulgebäuden) dar, die keine Einstellung von festem regulärem Personal mit unbefristeten Arbeitsverträgen durch den Elliniko Dimosio erfordere, sondern sich ebenso gut mit dem Abschluss von Werkverträgen sicherstellen lasse, gleich ob diese mit juristischen Personen (z. B. Reinigungsunternehmen) oder mit natürlichen Personen geschlossen würden. Denn der – gegebenenfalls auch wiederholt oder ständig erfolgende – Abschluss von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeits- oder Werkverträgen falle, sofern dies – wie im vorliegenden Fall – aus sachlichen Gründen im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sei, nicht in den Schutzrahmen der Richtlinie, die den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder –verhältnisse im Sinne von Paragraph 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung verhindern solle.
- 11 Nach Ansicht des Areios Pagos ergibt sich auch keine andere Beurteilung aus dem Umstand, dass die Berufungskläger im vorliegenden Fall gemäß der Übergangsbestimmung Art. 11 des in Anwendung der Richtlinie ergangenen Präsidialdekrets 164/2004 in neu geschaffene Planstellen im Rahmen eines unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses eingewiesen wurden. Denn indem Art. 11 zum Zwecke seiner Anwendung nur auf Art. 5 Abs. 1 des Präsidialdekrets, der das Verbot des Abschlusses aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge betreffe, und nicht auch auf Art. 5 Abs. 2 verweise, der den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge ausnahmsweise zulasse, wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sei, wie es im Übrigen in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung, und zwar ohne die Geltung zeitlicher Beschränkungen, vorgesehen sei, stelle er die für die Beschäftigten in dieser Hinsicht gegenüber der Richtlinie günstigere Regelung dar.

- 12 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass die Berufungskläger im vorliegenden Fall ihren Antrag, ihnen die Gehaltsunterschiede zuzusprechen, auf das Vorbringen stützen, dass sie nach korrekter Einordnung des Rechtsverhältnisses in Wahrheit unter Arbeitsbedingungen tätig gewesen seien, wie sie für abhängig Beschäftigte gälten (und nicht gemäß den Bedingungen eines Werkvertrags). Ihr Anspruch auf das höhere Gehalt ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz 3205/2003, dessen Bestimmungen durch eine Gemeinsame Ministerialentscheidung rechtmäßig auf Arbeitnehmer mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen ausgeweitet wurden.
- 13 Ferner bestimmt Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen. Diese Bestimmung wurde im Hinblick auf den öffentlichen Sektor bereits in das innerstaatliche Recht umgesetzt, u. a. mit Art. 4 des Präsidialdekrets 164/2004.
- 14 Im Gegensatz zu Paragraph 5, der die Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge betrifft, ist Paragraph 4, der Diskriminierungen verbietet, eindeutig und bestimmt und unmittelbar anwendbar (Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 59 ff.). Der Gerichtshof der Europäischen Union hebt stets hervor, dass Paragraph 4 von grundlegender Bedeutung sowie weit und nicht restriktiv auszulegen ist. Unter Arbeitnehmern im Sinne der Richtlinie sind Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis zu verstehen, und zwar unabhängig von dessen spezieller Bezeichnung als Arbeitsvertrag bzw. –verhältnis oder Werkvertrag durch den nationalen Gesetzgeber (Urteil vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 29). Außerdem betreffen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung genannten Beschäftigungsbedingungen auch die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen hinsichtlich des Entgelts (Gehalt).
- 15 Daher verstößt jede Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich ihres Gehalts gegenüber Dauerbeschäftigten, die die gleichen oder ähnliche Aufgaben haben, grundsätzlich gegen Paragraph 4 der in das griechische Recht umgesetzten Rahmenvereinbarung. Für die Beurteilung der Frage, ob im vorliegenden Fall Paragraph 4 Anwendung findet, sowie für die Feststellung, ob gegen diese Bestimmung verstoßen wurde, reicht es jedoch nicht aus, dass die Kläger nicht dasselbe Gehalt bezogen wie ihre zum regulären Personal des Berufungsbeklagten gehörenden Kollegen, obwohl sie über dieselben Qualifikationen verfügten und unter den gleichen Bedingungen arbeiteten; vielmehr sind insbesondere die konkrete Kategorie von Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie die Tätigkeiten und Aufgaben beider Kategorien von Arbeitnehmern zu untersuchen.

- 16 Im vorliegenden Fall ist erwiesen, dass die Berufungskläger unter Arbeitsbedingungen tätig waren, wie sie für abhängig Beschäftigte gelten, d. h., dass sie der Weisungsbefugnis ihres Arbeitgebers (Elliniko Dimosio) unterlagen, dessen Vertreter Ort, Zeit sowie Art und Weise der Erbringung ihrer Arbeitsleistung festlegten. Folglich waren sie in Wahrheit nicht mit Werkverträgen, sondern mit Arbeitsverträgen beschäftigt und fielen daher unter den Begriff des Arbeitnehmers im Sinne von Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung.
- 17 Die Diskriminierung der Berufungskläger hinsichtlich ihres Gehalts, die darin besteht, dass ihnen nicht die für Arbeitnehmer des Staates in unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gesetzlich vorgesehenen Bezüge gezahlt wurden, wirft deshalb die Frage der Anwendbarkeit von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung auf, da es keinen sachlichen Grund gibt, der diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würde.
- 18 Zur Frage, ob ein sachlicher Grund vorliegt, hat der Areios Pagos in neueren Urteilen entschieden, dass die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu ihrer Einweisung in unbefristete Planstellen gemäß Art. 11 des Präsidialdekrets 164/2004 und Art. 1 des Gesetzes 3320/2005 gerechtfertigt sei, da sie „ihre Arbeitsleistung wissentlich zur Deckung eines ständigen Bedarfs erbracht hätten“, ohne dass er dabei jedoch unmittelbar auf Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung Bezug genommen hätte. Es stellt sich daher vernünftigerweise die Frage, ob dieser Umstand einen sachlichen Grund darstellt, der die Nichtanwendbarkeit des in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Diskriminierungsverbots rechtfertigt.