



## PRESSEMITTEILUNG Nr. 51/26

Luxemburg, den 14. April 2026

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-418/24 | [Obadal]<sup>1</sup>

### **Aufeinanderfolgende befristete Verträge: Die in Spanien vorgesehenen Maßnahmen zur Ahndung der missbräuchlichen Verwendung im öffentlichen Sektor sind offenbar nicht mit dem Unionsrecht vereinbar**

In diesem Vorabentscheidungsverfahren liefert der Gerichtshof dem spanischen Obersten Gerichtshof Klarstellungen zur Vereinbarkeit der in Spanien vorgesehenen Maßnahmen zur Bekämpfung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor mit dem Unionsrecht. Er stellt fest, dass diese Maßnahmen (die Umwandlung dieser Verträge in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“, die Zahlung von Entschädigungen an den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Haftungsregelung für öffentliche Verwaltungen und die Durchführung von Auswahlverfahren, bei denen die bisherige Erfahrung des Arbeitnehmers und die von ihm der Erfüllung seiner Aufgaben gewidmete Dienstzeit berücksichtigt werden) weder eine angemessene Ahndung dieses Missbrauchs noch die Beseitigung der Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu ermöglichen scheinen.

Eine Arbeitnehmerin ist seit März 2016 als Vertragsbedienstete in einer öffentlichen Bildungseinrichtung, die der Autonomen Gemeinschaft Madrid (Spanien) untergeordnet ist, als Kinderbetreuerin tätig. Ihr Arbeitsverhältnis basierte auf sechs aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die alle zur Besetzung einer freien Stelle oder zur Vertretung eines Arbeitnehmers geschlossen wurden.

Die spanische Justiz stufte ihr Arbeitsverhältnis als „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ ein, da ihre aufeinanderfolgenden befristeten Verträge einen Missbrauch darstellten. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmerin auf ihrer Stelle verbleibt, bis diese im Wege eines Auswahlverfahrens endgültig besetzt wird<sup>2</sup>, und dass sie bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung erhält. Die Arbeitnehmerin hat vor dem spanischen Obersten Gerichtshof beantragt, ihr Arbeitsverhältnis für dauerhaft zu erklären.

Dieser weist darauf hin, dass sich der Gerichtshof in einem Urteil aus dem Jahr 2024<sup>3</sup> zu den Verpflichtungen aus Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse<sup>4</sup> geäußert habe. Ziel dieses Paragraphen ist es, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern. Dieses Urteil des Gerichtshofs sei von den spanischen Gerichten jedoch unterschiedlich angewandt worden. Nach Ansicht des spanischen Obersten Gerichtshofs sollte der Gerichtshof Klarstellungen vornehmen, um feststellen zu können, ob die nationale Regelung und Rechtsprechung zum Begriff „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ mit den sich aus Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung ergebenden Anforderungen im Einklang stehen, d. h., ob sie geeignete Maßnahmen enthalten, um einen solchen Missbrauch im öffentlichen Sektor zu ahnden.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass es nicht seine Sache ist, sich zur Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts zu äußern; diese Aufgabe kommt allein den zuständigen nationalen Gerichten zu. **Es ist somit Sache des spanischen Obersten Gerichtshofs, zu beurteilen, ob die in der nationalen Regelung vorgesehenen Maßnahmen den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse im öffentlichen Sektor angemessen ahnden und es ermöglichen, die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen.**

Der Gerichtshof **nimmt jedoch Klarstellungen vor**, um dem spanischen Obersten Gerichtshof eine Richtschnur für seine

Auslegung zu geben.

Nach Auffassung des Gerichtshofs **stellt die Umwandlung aufeinanderfolgender befristeter Verträge in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ keine geeignete Maßnahme zur angemessenen Ahndung von Missbrauch dar**. Diese Maßnahme läuft nämlich darauf hinaus, ein Arbeitsverhältnis vorübergehender Natur und damit die prekäre Situation des betreffenden Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten, obwohl  **feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen**.

Ferner sind die in der nationalen Regelung **vorgesehenen Entschädigungen**, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden und einer **doppelten Obergrenze**<sup>5</sup> unterliegen, offenbar **nicht geeignet, die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht in allen Fällen des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Verträge zu beseitigen**<sup>6</sup>.

Darüber hinaus stellt der Gerichtshof in Bezug auf die **Haftungsregelung für öffentliche Verwaltungen** fest, dass eine solche Regelung **keine geeignete Maßnahme** im Sinne von Paragraph 5 **darstellt, wenn sie mehrdeutig, abstrakt und unvorhersehbar ist und nicht mit anderen** wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen **Maßnahmen einhergeht**, mit denen die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht beseitigt werden können. **Es ist Sache des spanischen Obersten Gerichtshofs**, zum einen **zu prüfen**, ob die im spanischen Recht vorgesehene Haftungsregelung auf klaren, vorhersehbaren und in der Praxis anwendbaren nationalen Bestimmungen beruht, so dass sie eine angemessene Sanktionierung der betreffenden öffentlichen Verwaltung ermöglicht, und zum anderen, ob diese Regelung mit solchen Maßnahmen einhergeht.

Schließlich **stellt auch die Durchführung von Auswahlverfahren**, bei denen zwar die bisherige Erfahrung des betreffenden Arbeitnehmers und die von ihm der Erfüllung seiner Aufgaben gewidmete Dienstzeit berücksichtigt werden, **diese Berücksichtigung aber nicht auf von einem solchen Missbrauch betroffene Bewerber beschränkt wird, keine geeignete Maßnahme** zur Verhinderung und Ahndung von Missbrauch dar. Zum einen ist es nämlich möglich, dass der betreffende Arbeitnehmer nicht am Auswahlverfahren teilnimmt oder dass seine Bewerbung nicht ausgewählt wird. Zum anderen scheint die Berücksichtigung der genannten Erfahrung und Dienstzeit – vorbehaltlich der vom spanischen Obersten Gerichtshof vorzunehmenden Überprüfung – allen befristet beschäftigten Arbeitnehmern zugute zu kommen, die über eine solche Erfahrung verfügen, einschließlich derjenigen, die nicht von einem solchen Missbrauch betroffen gewesen sind.

**HINWEIS:** Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

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

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung](#) des Urteils werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ +352 4303-3255

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

Bleiben Sie in Verbindung!



<sup>1</sup> Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

<sup>2</sup> Der spanische Oberste Gerichtshof führt aus, dass die Anerkennung des Status eines „Dauerbeschäftigten“ im öffentlichen Sektor auf Personen beschränkt

sei, die in ein öffentliches Beschäftigungsverhältnis einträten, nachdem sie ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen hätten, das nach den in der spanischen Verfassung vorgesehenen Grundsätzen der Gleichheit, der Leistung und der Befähigung sowie den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten Grundsätzen der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung ausgestaltet sei.

<sup>3</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 22. Februar 2024, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid u. a.*, [C-59/22, C-110/22 und C-159/22](#).

<sup>4</sup> Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie [1999/70/EG](#) des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

<sup>5</sup> Nämlich die Begrenzung auf 20 Tagesentgelte je Dienstjahr bis zu einer Obergrenze von zwölf Monatsentgelten bei der einen Entschädigung sowie die Begrenzung auf 33 Tagesentgelte je Dienstjahr bis zu einer Obergrenze von 24 Monatsentgelten bei der anderen Entschädigung.

<sup>6</sup> Diese Entschädigungen können nämlich weder eine angemessene und wirksame Entschädigung in Missbrauchsfällen, die länger als eine gewisse Zahl von Jahren andauern, noch einen angemessenen und vollständigen Ersatz der durch solchen Missbrauch entstandenen Schäden darstellen. Da sie erst zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Abschlusses des Auswahlverfahrens gezahlt werden, scheinen sie außerdem nicht geeignet, tatsächlich allen Missbrauchsfällen zu begegnen, etwa solchen von Arbeitnehmern, die vor dem Ende des Auswahlverfahrens in den Ruhestand treten, kündigen oder entlassen werden.