Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
JULIANE KOKOTT
vom 31. Mai 2018[1]

Rechtssache C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
gegen
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

(Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha [Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha, Spanien])

„Vorabentscheidungsersuchen – Sozialpolitik – Befristete Beschäftigung – CES-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Interimsbeamte und Berufsbeamte im Sinne des spanischen Rechts – Als Interimsbeamte beschäftigte Lehrkräfte – Vorzeitige Entlassung am Ende der Unterrichtszeit – Ungleichbehandlung im Verhältnis zu vergleichbaren Dauerbeschäftigten – Sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung“

I. Einführung

1. Vor dem Hintergrund der weiterhin angespannten Haushaltslage in vielen Mitgliedstaaten ist auch die öffentliche Verwaltung gezwungen, ihre Kosten zu senken. Um auf diese Herausforderung zu reagieren, werden Lehrer im Schuldienst der Mitgliedstaaten seltener verbeamtet bzw. fest eingestellt und häufiger befristet beschäftigt. Dabei sind einige Mitgliedstaaten bereits dazu übergegangen, einen Teil der Lehrer nicht für das ganze Schuljahr, sondern ausschließlich für die Dauer der Unterrichtszeit zu beschäftigen.[2]

2. In Spanien sieht das Gesetz über die öffentlichen Bediensteten die Möglichkeit vor, bei Vorliegen von Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit sogenannte Interimsbeamte[3] anstelle von Berufsbeamten einzustellen. Im spanischen Schuldienst wurden darauf gestützt bislang im Fall von Lehrermangel Interimsbeamte für die Dauer eines ganzen Schuljahrs ernannt.

3. Auf dieser Grundlage sind auch Herr Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González, die Berufungskläger im Ausgangsverfahren, für die Dauer des Schuljahrs 2011/2012 in den Schuldienst der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha berufen worden. Am Ende der Unterrichtszeit zu Beginn der Sommerferien machte die Schulbehörde jedoch geltend, dass die Notwendigkeit und Dringlichkeit ihrer Beschäftigung nun weggefallen sei, und die beiden wurden mit sofortiger Wirkung entlassen.

1 Originalsprache: Deutsch.

2 So etwa in einigen Bundesländern von Deutschland, in Belgien und im Vereinigten Königreich.

3 Spanisch: funcionarios interinos.

4. Vor diesem Hintergrund wird der Gerichtshof im vorliegenden Fall mit der Frage befasst, ob die zuständige Schulbehörde die befristet beschäftigten Interimsbeamten gegenüber den dauerhaft beschäftigten Berufsbeamten diskriminiert, wenn sie diese am Ende der Unterrichtszeit vorzeitig entlässt. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob die Interimsbeamten dadurch benachteiligt werden, dass sie durch ihre Entlassung am Anfang der Sommerferien ihre Urlaubstage nicht mehr als tatsächliche Ruhetage in Anspruch nehmen können, sondern nur eine anteilig gekürzte finanzielle Vergütung erhalten.

5. Die Gruppe der Interimsbeamten nach spanischem Recht war bereits mehrfach Gegenstand von Entscheidungen des Gerichtshofs.[4] Das vorliegende Verfahren wird dem Gerichtshof erneut die Möglichkeit geben, die Auswirkungen des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf diese Kategorie öffentlich Beschäftigter weiter zu konkretisieren.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

6. Den unionsrechtlichen Rahmen dieses Falles bildet die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge[5] (im Folgenden: Richtlinie 1999/70). Mit dieser Richtlinie wird ausweislich ihres Art. 1 die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden auch: Rahmenvereinbarung) durchgeführt, die am 18. März 1999 zwischen drei allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossen wurde und der Richtlinie als Anhang beigefügt ist.

7. Die Rahmenvereinbarung verfolgt u. a. das Ziel „durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern …“[6]. Dabei ist sie von der Erwägung getragen, „dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden“[7]. Zugleich erkennt die Rahmenvereinbarung aber an, dass befristete Arbeitsverträge „für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch [sind] und … den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen [können]“[8].

8. Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung bestimmt deren Paragraf 2 Nr. 1:

„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“

4 Urteile vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819), vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), vom 9. Juli 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), und vom 20. Dezember 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), sowie Beschlüsse vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:67), und vom 21. September 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 ABl. 1999, L 175, S. 43.

6 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70.

7 Zweiter Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung; vgl. auch Nr. 6 ihrer Allgemeinen Erwägungen.

8 Nr. 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung; vgl. auch zweiter Absatz ihrer Präambel.

9. Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung enthält folgende „Definitionen“:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird[;]

2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. …“

10. Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung steht unter der Überschrift „Grundsatz der Nichtdiskriminierung“ und lautet wie folgt:

„Befristet beschäftig[t]e Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

11. Außerdem ist auf Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung [9] hinzuweisen, der unter der Überschrift „Jahresurlaub“ folgende Regelung enthält:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

B. Nationales Recht

12. Das spanische Gesetz 7/2007 [10] (im Folgenden: EBEP) regelt den Status der öffentlichen Bediensteten in der allgemeinen Staatsverwaltung Spaniens und den Autonomen Gemeinschaften des Landes.

13. Gemäß Art. 8 EBEP gibt es vier Kategorien von öffentlichen Bediensteten: die Berufsbeamten, die Interimsbeamten, die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die sowohl befristet als auch unbefristet eingestellt werden können, und das Aushilfspersonal.

9 ABl. 2003, L 299, S. 9.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (deutsch: Grundstatut der öffentlichen Bediensteten), BOE Nr. 89 vom 13. April 2007.

14. Art. 10 EBEP bestimmt:

„(1) Interimsbeamte sind Personen, die aus ausdrücklich dargelegten Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit als solche ernannt sind, um in einem der folgenden Fälle Aufgaben von Berufsbeamten zu erfüllen:

a) [E]s sind Stellen frei, die nicht mit Berufsbeamten besetzt werden können,

b) die vorübergehende Ersetzung von Berufsbeamten,

c) die Durchführung von zeitlich begrenzten Programmen,

d) übermäßiger Arbeitsanfall während höchstens 6 Monaten in einem Zeitraum von 12 Monaten.

…

(3) Das Dienstverhältnis von Interimsbeamten endet, neben den in Art. 63 genannten Gründen, wenn der Grund für ihre Ernennung wegfällt.

…

(5) Auf Interimsbeamte finden, soweit es mit der Natur ihres Status vereinbar ist, die allgemeinen Regeln für Berufsbeamte Anwendung.“

15. Art. 63 EBEP regelt die Gründe für den Verlust des Beamtenstatus.

16. Das Gesetz 4/2011 über den öffentlichen Dienst in der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha [11] übernimmt im Wesentlichen die in Art. 10 Abs. 1 EBEP enthaltene Definition des „Interimsbeamten“ mit dem ausdrücklichen Zusatz, dass dieser „vorübergehend“ die Aufgaben eines Berufsbeamten erfüllt.

17. Art. 9 Nr. 1 Buchst. b des Gesetzes 4/2011 bestimmt:

“1. Das Dienstverhältnis von Interimsbeamten endet aus folgenden Gründen:

…

b) Wegfall der Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die der Ernennung zugrunde lagen.

….“

18. Eine Vereinbarung zwischen der Generaldirektion Personal und Dienste des spanischen Bildungsministeriums und der Gewerkschaft ANPE vom 10. März 1994 [12], die auch in der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha anwendbar ist, sieht vor, dass Interimsbeamte, die sich am 30. Juni eines Jahres seit mindestens fünfeinhalb Monaten im Schuldienst befinden, bis zum Beginn des neuen Schuljahres ihre Aufgaben weitererfüllen und mithin während der Sommermonate weiter bezahlt werden.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE Nr. 104 vom 2. Mai 2011.

12 Siehe Entscheidung der Generaldirektion Personal und Dienste des Ministeriums für Erziehung und Wissenschaft vom 15. März 1994, BOMEC vom 28. März 1994.

19. Die 13. Ergänzungsbestimmung des Allgemeinen Haushaltsgesetzes 5/2012 von Kastilien-La Mancha [13] sieht vor, dass befristet Beschäftigte im Fall ihrer Entlassung eine Vergütung für 22 nicht genommene Urlaubstage erhalten, wenn sie zum Zeitpunkt der Entlassung bereits zwölf Monate gearbeitet haben. Im Fall der Einstellung zu Beginn des Schuljahrs im September und der Entlassung am Ende der Unterrichtszeit im Juni wird eine entsprechend anteilige Vergütung von Urlaubstagen gezahlt.

20. Nach Art. 50 Abs. 1 EBEP umfasst der Anspruch von Berufsbeamten auf bezahlten Jahresurlaub 22 Arbeitstage.

III. Sachverhalt, Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

21. Herr Viejobueno Ibáñez und Frau de la Vara González, die Berufungskläger im Ausgangsverfahren, waren als sogenannte Interimsbeamte im Schuldienst der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha beschäftigt.

22. Mit Entscheidung der zuständigen Generaldirektion Personal und Bildungsprogramme (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) des Ministeriums für Bildung, Kultur und Sport der Autonomen Gemeinschaft Kastilien-La Mancha vom 13. September 2011 wurde den Berufungsklägern für das Schuljahr 2011/2012 jeweils eine freie Stelle als Sekundarstufenlehrer bzw. als Berufsschullehrerin in den Provinzen Toledo (Spanien) und Cuenca (Spanien) zugewiesen. Das Schuljahr 2011/2012 dauerte nach Angaben des vorlegenden Gerichts vom 15. September 2011 bis zum 14. September 2012.

23. Am 29. Juni 2012, dem letzten Tag der Unterrichtszeit vor den Sommerferien, ordneten die Bildungskoordinatoren der Provinzen Toledo und Cuenca die Entlassung der Berufungskläger mit Wirkung vom selben Tag an.

24. Gegen diese Entscheidung erhoben die Berufungskläger zunächst Widerspruch und sodann Klage, u. a. mit dem Antrag, die Entscheidung für nichtig zu erklären und festzustellen, dass die Berufungskläger einen Anspruch auf Beschäftigung auf den ihnen zugewiesenen Arbeitsplätzen bis zum 14. September 2012 hatten.

25. Die Klage wurde in erster Instanz abgewiesen. Zur Begründung führte das Juzgado de lo Contencioso-administrativo Nr. 2 Toledo [14] (Spanien) aus, dass mit dem Ende der Unterrichtszeit die Gründe der Notwendigkeit und Dringlichkeit, die die Ernennung der Interimsbeamten rechtfertigten, im Sinne von Art. 10 Abs. 3 EBEP und Art. 9 des Gesetzes 4/2011 weggefallen seien. Nach der Rechtsprechung der spanischen Gerichte hätten Interimsbeamte aufgrund der Natur ihrer Beschäftigung keinen Anspruch darauf, bis zu einem bestimmten Datum auf einer Stelle beschäftigt zu werden. Dies gelte sogar, wenn bei ihrer Ernennung ein bestimmtes Entlassungsdatum festgelegt worden sei. Im Fall der Kläger sei aber ohnehin kein bestimmtes Datum, sondern lediglich der Zeitraum des Schuljahrs 2011/2012 auf der Einstellungsurkunde vermerkt gewesen.

26. Gegen diese Entscheidung legten die Berufungskläger Rechtsmittel zum Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha, Spanien) ein. Sie machen insbesondere geltend, ihre Entlassung am Ende der Unterrichtszeit verstoße gegen Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, da keine sachliche Rechtfertigung für die

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE Nr. 273 vom 13. November 2012.

14 Verwaltungsgericht Nr. 2 Toledo.

Ungleichbehandlung im Vergleich zu verbeamteten Lehrern vorliege. Eine Ungleichbehandlung liege auch darin, dass sie durch die Entlassung daran gehindert würden, ihren Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, und dieser stattdessen finanziell abgegolten werde. Eine finanzielle Vergütung für Urlaubstage stelle jedoch nach der Richtlinie 2003/88 die Ausnahme dar.

27. Vor diesem Hintergrund hat das Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha) sein Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof mit Beschluss vom 19. April 2017, eingegangen am Gerichtshof am 11. Mai 2017, nach Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Kann das Ende des Unterrichtszeitraums eines Schuljahrs als sachlicher Grund angesehen werden, der es rechtfertigt, dass Lehrkräfte, die als Interimsbeamte beschäftigt werden, gegenüber den Berufsbeamten unterschiedlich behandelt werden?

2. Ist es mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar, dass als Interimsbeamte beschäftigte Lehrkräfte, die am Ende des Unterrichtszeitraums entlassen werden, nicht die Möglichkeit haben, ihren Urlaub in Form von tatsächlichen Ruhetagen in Anspruch zu nehmen, und stattdessen eine entsprechende Vergütung gezahlt bekommen?

3. Ist mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung dieser Beamten, die unter den Begriff der befristet beschäftigten Arbeitnehmer fallen, eine abstrakte Rechtsvorschrift wie die 13. Ergänzungsbestimmung des Gesetzes 5/2012 vereinbar, durch die aus Gründen der Haushaltseinsparung und der Erfüllung von Defizitzielen neben anderen Maßnahmen die Anwendung einer zwischen dem Ministerium für Erziehung und Wissenschaft und der Gewerkschaft ANPE geschlossenen Vereinbarung ausgesetzt wurde, soweit es um den bezahlten Urlaub für Juli und August bei Vertretungen für mehr als fünfeinhalb Monate sowie die unbesetzten Stellen ging, und bestimmt wurde, dass dem befristet beschäftigten nicht universitären Lehrpersonal Urlaubsabgeltung für 22 Arbeitstage zu zahlen ist, wenn seine Ernennung auf Zeit für das gesamte Schuljahr erfolgt war bzw. für die Tage, die im Verhältnis darauf entfallen?

28. Im Verfahren vor dem Gerichtshof haben die Consejería de Educación von Kastilien-La Mancha, die spanische Regierung und die Europäische Kommission schriftlich Stellung genommen. Dieselben Verfahrensbeteiligten waren, ebenso wie Herr Viejobueno Ibáñez, in der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2018 vertreten.

IV. Rechtliche Würdigung

29. Die drei Vorlagefragen betreffen allesamt die rechtliche Frage, wie sich der Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf die Situation der sogenannten Interimsbeamten im spanischen Schuldienst auswirkt, die für die Dauer des gesamten Schuljahrs ernannt, dann aber am Ende der Unterrichtszeit, also Ende Juni, entlassen werden.

30. Die erste Frage bezieht sich auf die Rechtfertigung der vorzeitigen Entlassung am Ende der Unterrichtszeit an sich, während mit der zweiten und der dritten Frage die Konsequenzen für den Urlaubsanspruch der Interimsbeamten in den Blick genommen werden. Aus diesem Grund werde ich die erste Frage getrennt von der zweiten und der dritten Frage behandeln.

A. Zur Rechtmäßigkeit der Entlassung am Ende der Unterrichtszeit (erste Vorlagefrage)

31. Mit der ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Kern wissen, ob mit Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die spanische Praxis vereinbar ist, nach der Interimsbeamte, die aus Gründen der Notwendigkeit und Dringlichkeit für die Dauer eines ganzen Schuljahrs eingestellt wurden, am Ende der Unterrichtszeit vorzeitig entlassen werden. Das vorlegende Gericht hegt dabei Zweifel, ob das Ende der Unterrichtszeit einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung der Interimsbeamten im Vergleich zu verbeamteten Lehrern darstellen kann.

1. Zur Zulässigkeit der ersten Vorlagefrage

32. Das Königreich Spanien ist der Ansicht, die erste Vorlagefrage sei unzulässig, weil das vorlegende Gericht damit im Wesentlichen danach frage, ob das Ende der Unterrichtszeit als ein Wegfall des Ernennungsgrundes der Interimsbeamten im Sinne vom Art. 10 Abs. 3 EBEP angesehen werden könne. Das vorlegende Gericht verlange damit die Auslegung des nationalen Rechts, welche außerhalb der Zuständigkeit des Gerichtshofs liege.

33. Die spanische Regierung begründet ihren Einwand damit, dass das Unionsrecht die Möglichkeit, auch befristete Verträge vor Erreichen ihres vorgesehenen Endes aufzulösen, nicht grundsätzlich in Frage stelle. Auch werde nicht in Frage gestellt, dass der Wegfall der Gründe der Notwendigkeit und Dringlichkeit, die die Einstellung rechtfertigten, einen vorzeitigen Beendigungsgrund darstellen könne. Die Frage ziele damit einzig darauf ab, zu klären, ob das Ende der Unterrichtszeit nach nationalem Recht als Wegfall der Notwendigkeit und Dringlichkeit angesehen werden könne.

34. Dieser Einwand greift nicht durch. Zwar ist es dem Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung im Vorabentscheidungsverfahren verwehrt, sich zur Auslegung nationalen Rechts zu äußern [15]. Die Frage des vorlegenden Gerichts bezieht sich jedoch ausdrücklich auf die Auslegung des Paragrafen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Auch wenn die vorzeitige Beendigung befristeter Verträge durch das Unionsrecht nicht *per se* ausgeschlossen ist, muss in dieser Hinsicht dennoch jede unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Vergleich zu Dauerbeschäftigten aus sachlichen Gründen gerechtfertigt werden. [16] Im Licht dieses Gebots ist das nationale Recht auszulegen. Dazu kann und soll der Gerichtshof im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren sachdienliche Hinweise geben [17].

35. Somit ist die erste Vorlagefrage zulässig.

2. Zur Beantwortung der Vorlagefrage

36. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung auch auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar ist, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen werden. [18] Folglich sind auch die Interimsbeamten nach spanischem Recht als Arbeitnehmer im Sinne von Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung anzusehen.

15 Vgl., statt vieler, Urteile vom 11. März 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, Rn. 16), und vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 81).

16 In der Rechtssache Nierodzik etwa hat der Gerichtshof entschieden, dass nicht die vorzeitige Kündigung des befristeten Vertrags als solche, sondern lediglich die im Vergleich zu Dauerbeschäftigten grundlos verkürzte Kündigungsfrist eine Diskriminierung der befristet beschäftigten Arbeitnehmerin darstellte, vgl. Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 35).

17 Das Bestreben des Gerichtshofs, den innerstaatlichen Gerichten sachdienliche Hinweise zur Auslegung und Anwendung des Unionsrechts zu geben, entspricht ständiger Rechtsprechung; vgl., statt vieler, Urteile vom 31. Januar 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, Rn. 49 bis 51), vom 11. März 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, Rn. 17 und 19), vom 13. Juli 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, Rn. 61), und vom 26. Juli 2017, Europa Way und Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, Rn. 35 und 36).

18 Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 54 bis 57), vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 25), vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 38 bis 40), und vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 67).

37. Die Beschäftigung der Berufungskläger im Ausgangsverfahren war befristet. Zwar wurde in der mündlichen Verhandlung klargestellt, dass ihre Ernennungsurkunden kein bestimmtes Enddatum aufwiesen. Dennoch schienen alle Beteiligten der Auffassung zu sein, dass die Beschäftigung der Interimsbeamten spätestens am 14. September 2012 enden sollte. Dieses Datum wird auch in der Vorlageentscheidung als das Ende des Schuljahrs 2011/2012 bezeichnet. [19]

a) Eröffnung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots

38. Nach Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag gilt, schlechter behandelt werden. Die Vorschrift ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs unbedingt und hinreichend genau, so dass sich Einzelne vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf sie berufen können. [20]

39. Die spanische Regierung bezweifelt allerdings, dass im vorliegenden Fall eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf „Beschäftigungsbedingungen" vorliegt. Die unterschiedliche Behandlung liege vielmehr allein darin, dass die Verträge der Interimsbeamten befristet seien, während die Berufsbeamten dauerhaft beschäftigt sind. Das vorgesehene Ende eines befristeten Vertrags könne jedoch nicht als solches rechtfertigungsbedürftig sein. Denn der Rückgriff auf befristete Verträge an sich sei durch die Rahmenvereinbarung gerade nicht ausgeschlossen. Aus diesem Grund sei schon im Ausgangspunkt der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots nicht eröffnet.

40. Zur Begründung dieses Einwands haben die spanische Regierung und die Consejería in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen vorgebracht, dass die Beschäftigung (jedenfalls auch) bis zum Ende der Unterrichtszeit, also bis Ende Juni 2012, befristet war: Entweder sei der Verweis auf das „Schuljahr 2011/2012" in der Ernennungsurkunde so zu verstehen, dass von vorneherein nur der Zeitraum bis zum Ende der Unterrichtszeit gemeint war. Oder aber die Beschäftigung sei in Wahrheit bis zum Wegfall der Gründe der Notwendigkeit und Dringlichkeit befristet gewesen, welcher am Ende der Unterrichtszeit eingetreten sei, und nur maximal bis zum neuen Schuljahr.

41. Maßgeblich ist daher, ob und inwieweit die Beschäftigung der Interimsbeamten im Ausgangsverfahren einer derartigen Befristung bis zum Ende der Unterrichtszeit unterlag.

42. Der Begriff der „Befristung" im Sinne von Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist unionsrechtlich autonom auszulegen. [21] Nach dem Wortlaut der Vorschrift kommt es darauf an, ob das Ende des Arbeitsverhältnisses durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses festgelegt wird.

43. Im Hinblick auf die im vorliegenden Fall bestehenden Schwierigkeiten bei der eindeutigen Bestimmung, wann ein Wegfall der „Notwendigkeit und Dringlichkeit" vorliegt, wäre bei dieser Befristungsvariante bereits fraglich, ob das Ende durch eine objektive Bedingung und das Erreichen eines *bestimmten* Ereignisses überhaupt festgelegt ist. In der mündlichen Verhandlung hat der Vertreter der Consejería nämlich bestätigt, dass es im Vorhinein gerade nicht möglich ist, das Ereignis festzulegen, welches im konkreten Fall zur Beendigung der Beschäftigung führen soll. Vielmehr können unterschiedliche Umstände zu einem Wegfall des Ernennungsgrundes führen.

19 Sollte das vorlegende Gericht indessen bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis kommen, dass die Beschäftigung der Interimsbeamten lediglich jederzeit kündbar sein und nicht spätestens am 14. September 2012 automatisch enden sollte, wäre freilich der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung nicht eröffnet. Denn die bloße Möglichkeit, einen Vertrag jederzeit zu beenden, stellt keine Befristung im Sinne von Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar.

20 Urteile vom 15. April 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 68), und vom 12. Dezember 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 28).

21 Vgl. dazu bereits meine Schlussanträge in der Rechtssache Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, Rn. 43).

44. Jedenfalls aber ist für die Befristung charakteristisch, dass das Beschäftigungsverhältnis stets automatisch mit dem Eintritt des festgelegten Ereignisses endet.[22] Wegen der genannten Vielzahl von Umständen, die zu einem Wegfall der Notwendigkeit und Dringlichkeit führen können, muss jedoch jeweils eine individuelle Entscheidung über die Entlassung durch die Schulbehörde getroffen werden. Der Wegfall der „Notwendigkeit und Dringlichkeit" stellt daher lediglich einen besonderen Kündigungsgrund, aber kein Befristungsereignis im Sinne des Paragrafen 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar.

45. Was eine mögliche Befristung bis zum Ende der Unterrichtszeit ausgehend vom bloßen Verweis auf das „Schuljahr 2011/2012" angeht, so obliegt es ausschließlich dem vorlegenden Gericht, zu prüfen, ob damit tatsächlich nur die Unterrichtszeit gemeint war. Für den Fall, dass danach die Beschäftigung von vornherein am 30. Juni 2012 enden sollte, liegt eine ähnliche Konstellation wie in den Rechtssachen Grupo Norte Facility und Montero Mateos vor. Wie ich bereits in meinen Schlussanträgen in diesen beiden Rechtssachen ausführen durfte, stellt das vorgesehene Ende einer befristeten Beschäftigung an sich keine Diskriminierung im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar.[23]

46. Die Vorlageentscheidung, welche die alleinige Grundlage für die Entscheidung des Gerichtshofs bildet[24], gibt allerdings die Dauer des Schuljahrs 2011/2012 vom 15. September 2011 bis zum 14. September 2012 an. Wie in der mündlichen Verhandlung von allen Beteiligten bestätigt wurde, wurden die Interimsbeamten nach bisheriger Praxis auch immer für die Dauer dieses Zeitraums beschäftigt.

47. Unter Zugrundelegung dieses Sachverhalts geht es also um eine *vorzeitige* und nicht eine ohnehin *vorgesehene* Beendigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses.[25] Eine vorzeitige Beendigung ist nach Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sie muss allerdings diskriminierungsfrei ausgestaltet sein.[26]

48. Aus diesem Grund hat der Gerichtshof bereits klargestellt, dass eine Auslegung des Begriffs der „Beschäftigungsbedingungen" in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, nach der Kündigungs- bzw. Entlassungsbedingungen nicht erfasst würden, darauf hinausliefe, den Geltungsbereich des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken.[27] Insbesondere hat der Gerichtshof das Vorliegen einer Beschäftigungsbedingung im Hinblick auf die anwendbare Kündigungsfrist bejaht.[28] Entsprechendes muss daher für die hier einschlägigen Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe gelten.

49. Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots ist also eröffnet.

22 Vgl. dazu bereits meine Schlussanträge in der Rechtssache Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, Rn. 43 bis 45).

23 Vgl. meine Schlussanträge in den Rechtssachen Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, Rn. 58), und Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, Rn. 53).

24 Vgl. Urteile vom 14. Oktober 2010, van Delft u. a. (C-345/09, EU:C:2010:610, Rn. 114), vom 6. Oktober 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, Rn. 13), und vom 5. Dezember 2017, M.A.S. und M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, Rn. 24).

25 Zu dieser Unterscheidung ebenfalls meine Schlussanträge in den Rechtssachen Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, Rn. 59), und Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, Rn. 54).

26 Vgl. dazu bereits Nr. 34 dieser Schlussanträge sowie Fn. 16.

27 Urteile vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 27 und 29), und vom 14. September 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 30).

28 Urteil vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 29).

b) Vergleichbarkeit von Interimsbeamten und Berufsbeamten

50. Folglich bleibt als zentrales Problem die Frage zu erörtern, ob die verbeamteten Lehrer als „vergleichbare Dauerbeschäftigte" im Sinne des Paragrafen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung angesehen werden können. Denn wie sich schon dem Wortlaut der Vorschrift entnehmen lässt, verbietet das Unionsrecht die Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern lediglich gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten, schreibt aber keinerlei Gleichbehandlung zwischen nicht miteinander vergleichbaren befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten vor. Nur bei Vergleichbarkeit der Situationen kann also in der Entlassung am Ende der Unterrichtszeit eine Diskriminierung befristet Beschäftigter liegen.

51. Irrelevant ist demgegenüber – wie auch in der mündlichen Verhandlung betont wurde – eine eventuelle Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Gruppen befristet beschäftigter Arbeitnehmer.[29] Gegenstand der Prüfung darf also nicht die Frage sein, ob Interimsbeamte aufgrund der 2012 geänderten Praxis nun anders behandelt werden als die Interimsbeamten, welche vor dem Schuljahr 2011/2012 im Schuldienst tätig waren und dabei üblicherweise bis zum Ende des Schuljahrs im September auf ihren Posten blieben.

52. Die Berufungskläger im Ausgangsverfahren machen jedoch gerade ihre unterschiedliche Behandlung im Vergleich zu Berufsbeamten geltend, da deren Beschäftigungsverhältnis aktuell weder am Ende der Unterrichtszeit endet noch für die Dauer der Sommerferien suspendiert ist, während die Interimsbeamten zu Beginn der Sommerferien entlassen werden. Entscheidend ist folglich, ob sich die Interimsbeamten und die Berufsbeamten in einer vergleichbaren Situation befinden.

53. Ausgangspunkt der Überlegungen zur Vergleichbarkeit zwischen befristet beschäftigten Lehrern und Dauerbeschäftigten, die dem vorlegenden Gericht obliegen[30], ist die Definition des Begriffs „vergleichbarer Dauerbeschäftigter" in Paragraf 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung. Nach der Rechtsprechung ist danach unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie der Art der Arbeit, den Ausbildungsanforderungen und den Arbeitsbedingungen zu prüfen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder ähnliche Arbeit verrichten.[31]

54. Nach den Angaben in der Vorlageentscheidung spricht im vorliegenden Fall vieles dafür, dass sich die befristet beschäftigten Lehrer mit Blick auf die konkret zu verrichtende Tätigkeit – insbesondere die Art ihrer Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen – in der gleichen Lage befinden wie verbeamtete Lehrer. Nach dem nationalen Recht werden den Interimsbeamten gerade solche Stellen zugewiesen, die vorübergehend nicht mit Berufsbeamten besetzt werden können. Die Interimsbeamten scheinen somit die gleiche Art von Arbeit unter den gleichen Bedingungen zu erfüllen, da sie jeweils einen Berufsbeamten ersetzen. Auch sind die gleiche Ausbildung zur Ausübung des Lehrerberufs sowie das Bestehen eines Auswahlverfahrens erforderlich.

29 Beschluss vom 11. November 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, Rn. 57). Vgl. zu diesem Punkt auch meine Schlussanträge in den Rechtssachen Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, Rn. 45) und Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, Rn. 40).

30 Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 43), vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 32), und vom 14. September 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 42).

31 Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 66), und vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 31), sowie Beschlüsse vom 21. September 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, Rn. 44), und vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 38); im selben Sinne bereits Urteil vom 31. Mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, Rn. 33).

55. Aus diesen allgemeinen Erwägungen folgt indes noch nicht, dass sich Interimsbeamte und Berufsbeamte insgesamt in einer in jeder Hinsicht vergleichbaren Lage befinden. Entscheidend ist vielmehr, dass sich beide Kategorien von Beschäftigten auch und gerade *im Hinblick auf die streitgegenständliche Regelung* – hier also die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am Anfang der Sommerferien – in einer vergleichbaren Lage befinden. [32]

56. Interimsbeamte könnten nämlich gerade deshalb im Hinblick auf die Entlassung vor den Sommerferien nicht mit Berufsbeamten vergleichbar sein, weil nur ihr Status die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung vorsieht, während die Beschäftigung der Berufsbeamten qua Definition von Dauer ist. Auf diesen Umstand hat sich insbesondere das vorlegende Gericht nach eigenen Angaben in der Vergangenheit gestützt, um die Rechtmäßigkeit der Entlassung von Interimsbeamten am Ende der Unterrichtszeit zu begründen.

57. Das Vorliegen einer Diskriminierung kann allerdings nicht einfach unter Verweis auf eine nationale Regelung, welche gerade die streitgegenständliche Ungleichbehandlung vorsieht, abgelehnt werden. [33] Überdies ist es zirkulär, die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen in diesem Fall mit Hinweis auf die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung der Berufsbeamten abzulehnen, wenn gerade die Legalität der vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von befristet beschäftigten Lehrern in Frage steht. Andernfalls wäre eine Vergleichbarkeit von befristet Beschäftigten und Berufsbeamten im Hinblick auf die Entlassung stets ausgeschlossen und dem Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung entzogen. Dies widerspräche jedoch der Rechtsprechung des Gerichtshofs, die das Diskriminierungsverbot aus Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ausdrücklich auf Entlassungsbedingungen anwendet. [34]

58. Nur solche Nachteile, die inhärent mit der Befristung verbunden sind, spiegeln den (zulässigen) Unterschied zwischen befristet und dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmern wider und stellen daher keine Diskriminierung dar. Denn im Hinblick auf solche Nachteile sind befristet und dauerhaft Beschäftigte nicht vergleichbar. Die der Befristung inhärenten Nachteile sind jedoch abzugrenzen von zusätzlichen Nachteilen. Die vorzeitige Entlassung am Ende der Unterrichtszeit trifft im vorliegenden Fall nur die befristet beschäftigten Interimsbeamten. Diese Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung ist keineswegs ein Umstand, der grundsätzlich der Befristung einer Beschäftigung inhärent ist, sondern eine zusätzliche Schlechterstellung der Interimsbeamten gegenüber den Berufsbeamten im spanischen Recht.

59. Zumindest für den Zeitraum ihrer vorgesehenen Dauer ist eine temporäre Beschäftigung nämlich nicht grundsätzlich mit größerer Unsicherheit hinsichtlich ihres Fortbestands verbunden. Deshalb scheitert die Vergleichbarkeit mit der Situation von Berufsbeamten nicht schon etwa aus diesem Grund. Vielmehr ist – wie ich schon an anderer Stelle ausführen durfte [35] – der Bestand des Arbeitsverhältnisses eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der Laufzeit seines Vertrags gerade nicht weniger schutzwürdig als der Bestand des Arbeitsverhältnisses eines Dauerbeschäftigten. Zwar sieht das nationale Recht im vorliegenden Fall vor, dass Interimsbeamte bei Wegfall der Notwendigkeit und Dringlichkeit vorzeitig entlassen werden können. Vor dem Hintergrund des jährlichen Endes der Unterrichtszeit mit Beginn der Sommerferien mussten die Betroffenen allerdings

32 In diesem Sinne auch Beschluss vom 9. Februar 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, Rn. 44). Vgl. dazu schon meine Schlussanträge in den Rechtssachen Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, Rn. 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, Rn. 49), und Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, Rn. 71), sowie allgemein zum Gleichheitsgrundsatz Urteil vom 16. Dezember 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine u. a. (C-127/07, EU:C:2008:728, Rn. 25).

33 Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 57), vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 54), und vom 14. September 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 46).

34 Siehe dazu bereits Nr. 48 dieser Schlussanträge sowie Fn. 27.

35 Vgl. meine Schlussanträge in der Rechtssache Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, Rn. 73).

gerade nicht damit rechnen, dass dies von der Verwaltung als ein Wegfall der besagten Notwendigkeit und Dringlichkeit eingestuft würde. Diesen Gesichtspunkt hat auch die Kommission in der mündlichen Verhandlung besonders hervorgehoben. Andernfalls hätte das Beschäftigungsverhältnis von vorneherein bis zum Ende der Unterrichtszeit befristet werden können.

60. Was den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses für die gesamte Dauer des Schuljahrs 2011/2012 angeht, befinden sich Interimsbeamte und Berufsbeamte folglich in einer im Sinne des Paragrafen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vergleichbaren Situation. Weder die Berufsbeamten noch die Interimsbeamten mussten bei gewöhnlichem Verlauf der Dinge – zumal angesichts der bisherigen Praxis – damit rechnen, vor dem Ende des Schuljahrs entlassen zu werden. Wie die Kommission zu Recht hervorhebt, geht auch das vorlegende Gericht – welches für diese Feststellung im Ergebnis allein zuständig ist – augenscheinlich von einer Vergleichbarkeit der Lage der Interimsbeamten und der Berufsbeamten aus.

61. Die Entlassung der Berufungskläger am Ende der Unterrichtszeit 2011/2012 stellt folglich eine rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar.

c) Rechtfertigung der Ungleichbehandlung

62. Somit ist schließlich zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt werden kann.

63. Mit dem Hinweis auf sachliche Gründe, wie er u. a. in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthalten ist, bringen die europäischen Sozialpartner – und letztlich auch der Unionsgesetzgeber – den grundlegenden Gedanken zum Ausdruck, dass befristete Arbeitsverhältnisse von Arbeitgebern nicht benutzt werden dürfen, um den betroffenen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die vergleichbaren Dauerbeschäftigten zuerkannt werden. [36]

64. Vereinfacht ausgedrückt, erkennt die Rechtsprechung zu Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung [37] als sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten sowohl die von den Arbeitnehmern zu erfüllenden Aufgaben als auch legitime sozialpolitische Ziele des jeweiligen Mitgliedstaats an. Außerdem kann die Ungleichbehandlung selbst beim Vorliegen sachlicher Gründe nur gerechtfertigt werden, wenn sie an genau bezeichnete, konkrete Umstände anknüpft und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt.

65. Nach diesen Maßstäben kann das Ende der Unterrichtszeit keinen sachlichen Grund für eine Schlechterstellung der Berufungskläger im Ausgangsverfahren darstellen.

66. Erstens kann die Natur des Beschäftigungsverhältnisses der Interimsbeamten ihre Ungleichbehandlung im Vergleich zu verbeamteten Lehrern nicht rechtfertigen. Denn der temporäre Charakter der Beschäftigung kann nach ständiger Rechtsprechung nicht alleinige Rechtfertigung für eine Diskriminierung sein. [38]

36 Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 37), vom 12. Dezember 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 41), und vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, Rn. 23).

37 Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 53 und 58), vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 42), vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 55), vom 18. Oktober 2012, Valenza (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 51), und vom 14. September 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 45).

38 Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 57), vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 56), und vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 74).

67. Die spanische Regierung und die Consejería betonen zwar, dass die Interimsbeamten aufgrund ihres Status mit einer vorzeitigen Entlassung rechnen mussten, da diese bei Wegfall des Ernennungsgrundes vorgesehen ist. Es war jedoch nicht konkret vorhersehbar, dass das Ende der Unterrichtszeit als ein solcher Wegfall des Ernennungsgrundes eingestuft werden würde. Denn der Ablauf eines Schuljahrs ist geprägt von abwechselnden Unterrichtszeiten und unterrichtsfreien Zeiten: Das Ende der Unterrichtszeit im Juni stand von Anfang an sicher und sogar datumsmäßig bestimmt fest. Diesen normalen und völlig vorhersehbaren Vorgang ohne das Hinzutreten anderer Umstände als einen Wegfall des Ernennungsgrundes einzuordnen, erscheint widersprüchlich. In diesem Fall hätte die Beschäftigung von vorneherein bis zum Beginn der Sommerferien befristet werden müssen, da konsequenterweise für die unterrichtsfreie Zeit von Anfang an kein Ernennungsgrund bestanden hätte.

68. Etwas anderes dürfte gelten, wenn ein nicht vorhersehbares Ereignis eintritt, wie etwa die Eröffnung einer Privatschule im Einzugsgebiet der betroffenen Einrichtung und ein in Folge der Abwanderung von Schülern verringerter Bedarf an Lehrpersonal oder auch die überraschende Genesung eines längerfristig krankgeschriebenen Kollegen.

69. Zweitens betrifft der mit dem Ende der Unterrichtszeit verringerte bzw. weggefallene Bedarf an Lehrtätigkeit Berufsbeamte und Interimsbeamte gleichermaßen. Denn was die Lehrtätigkeit als solche angeht, entsprechen die Aufgaben, die den Interimsbeamten übertragen sind, denen der Berufsbeamten.[39] Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts besteht auch für Berufsbeamte während der Ferienzeit weder eine Anwesenheitspflicht, noch müssen sie in anderer Weise der Schulbehörde konkret zur Verfügung stehen.

70. Zwar müssen die Berufsbeamten in den Sommerferien unter Umständen Vorbereitungen für das nächste Schuljahr treffen, welche Interimsbeamte nur zu leisten haben, wenn sie für ein weiteres Schuljahr ernannt werden. Beide Gruppen von Lehrern müssen die Sommermonate jedoch zur Fortbildung nutzen. Auch könnten Interimsbeamte genauso sinnvoll wie Berufsbeamte dazu eingesetzt werden, Nachprüfungen zu halten. In der mündlichen Verhandlung wurde in diesem Zusammenhang bestätigt, dass die Abnahme von Prüfungen keineswegs den Berufsbeamten vorbehalten ist, sondern durchaus auch – insbesondere in den kürzeren unterrichtsfreien Zeiträumen während des Schuljahrs – von Interimsbeamten durchgeführt werden kann. Eine Ungleichbehandlung rechtfertigt sich folglich nicht aus der Art der den benachteiligten Arbeitnehmern übertragenen Aufgaben.

71. Drittens kann die Entlassung der befristet beschäftigten Lehrer am Ende der Unterrichtszeit nicht allein damit gerechtfertigt werden, dass der vorgesehene Fortbestand ihrer Beschäftigung während des Sommers die Finanzen der öffentlichen Hand zu stark belasten würde.

72. Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass bis zum Schuljahr 2011/2012 Interimsbeamte, die für die Dauer eines ganzen Schuljahrs ernannt worden waren, auch während der Sommerferien weiterbeschäftigt wurden. Jedoch wurde mit dem Ziel, Haushaltsmittel einzusparen, mit Beginn des Jahres 2012 diese Praxis geändert und zu diesem Zweck das Haushaltsgesetz 5/2012 erlassen, welches die Entlassung der Interimsbeamten am Ende der Unterrichtszeit und die anteilige Vergütung von nicht genommenen Urlaubstagen vorsieht. Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts stellt die Einsparung von Haushaltsmitteln mithin das eigentliche Ziel der geänderten Praxis dar. Gemäß gefestigter Rechtsprechung können allerdings bloße Haushaltserwägungen für sich genommen nicht als Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung herhalten.[40]

39 Siehe dazu schon Nr. 54 dieser Schlussanträge.

40 Urteile vom 24. Februar 1994, Roks u. a. (C-343/92, EU:C:1994:71, Rn. 35 sowie ergänzend Rn. 36 und 37), vom 20. März 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, Rn. 59 sowie ergänzend Rn. 60 und 61), und vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 110).

73. Außerdem ist nicht ersichtlich, weshalb gerade die Interimsbeamten durch die vorzeitige Beendigung ihrer Beschäftigung zu dem Ziel der Einsparungen beitragen sollen. Zwar obliegt die Entscheidung über den Einsatz von Haushaltsmitteln den Mitgliedstaaten, jedoch muss diese Entscheidung diskriminierungsfrei ausgeübt werden. [41]

74. Viertens wäre selbst für den Fall, dass man haushaltspolitisch gebotene Einsparungen unter bestimmten Umständen als legitimes Ziel anerkennen wollte, die Verfolgung dieses Ziels im vorliegenden Fall jedenfalls unverhältnismäßig.

75. Speziell im Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots der Rahmenvereinbarung verlangt die Rechtsprechung bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit nämlich, dass die Ungleichbehandlung durch Anknüpfen an objektive und transparente Kriterien gerechtfertigt werden kann. [42]

76. Die spanische Praxis ist jedoch in zweierlei Hinsicht intransparent: Zum einen steht die Entlassung der Interimsbeamten am Anfang der Sommerferien im Widerspruch zu der Kollektivvereinbarung von 1994, auf deren Gültigkeit die Beschäftigten vertrauen durften. Diese sieht vor, dass Interimsbeamte während des Sommers auf ihren Stellen weiterzubeschäftigen sind, wenn sie sich am 30. Juni seit mindestens fünfeinhalb Monaten im Schuldienst befinden. Das Gesetz 5/2012 zielt demgegenüber auf eine Umgehung der Kollektivvereinbarung ab, indem die Interimsbeamten bei ihrer Entlassung lediglich anteilig für maximal 22 Urlaubstage entschädigt werden anstatt während der unterrichtsfreien Zeit weiter ihren Lohn zu erhalten.

77. Zum anderen wird die Praxis der Entlassung am Ende der Unterrichtszeit nach Angaben des vorlegenden Gerichts nicht einheitlich durchgeführt. Nicht alle Interimsbeamten werden am Ende der Unterrichtszeit entlassen. Statt an objektive und transparente Kriterien anzuknüpfen, kann die Schulbehörde im Einzelfall somit gleichsam willkürlich entscheiden, ob ein Interimsbeamter entlassen wird oder nicht.

78. Aus allen diesen Gründen kann die unterschiedliche Behandlung von Interimsbeamten, wie den Berufsklägern im Ausgangsverfahren, und verbeamteten Lehrern im Hinblick auf den Fortbestand des für die Dauer eines bestimmten Schuljahrs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses während der Sommerferien nicht gerechtfertigt werden.

79. Als Antwort auf die erste Frage ist Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung somit dahin auszulegen, dass er einer nationalen Praxis wie der im Ausgangsverfahren streitgegenständlichen entgegensteht, nach der als Interimsbeamte im Sinne des spanischen Rechts für die Dauer eines gesamten Schuljahrs ernannte Lehrer schon am Ende der Unterrichtszeit entlassen werden, während das Beschäftigungsverhältnis von insofern vergleichbaren Dauerbeschäftigten auch nach Ende der Unterrichtszeit fortbesteht und auch nicht suspendiert ist.

B. Zur Urlaubsabgeltung (zweite und dritte Vorlagefrage)

80. Da die erste Vorlagefrage meiner Ansicht nach zu verneinen ist, erübrigt sich die Antwort auf die zweite und die dritte Vorlagefrage.

41 In diesem Sinne hat der Gerichtshof im Urteil vom 27. Februar 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, Rn. 48), entschieden, dass die Kürzung der Richtergehälter nicht gegen Unionsrecht verstößt, weil sie Teil eines flächendeckenden Sparprogramms im öffentlichen Dienst war.

42 Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 58), vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 und C-456/09, EU:C:2010:819, Rn. 55), und vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 77).

81. Nur hilfsweise sei im Hinblick auf die zweite Frage daher Folgendes angemerkt: Dass die Interimsbeamten aufgrund ihrer Entlassung vor den Sommerferien auch nicht mehr den in diesem Zeitraum vorgesehenen Urlaub nehmen können, ist lediglich eine notwendige Folge der – meines Erachtens – rechtswidrigen Entlassung. Darin liegt jedoch keine eigenständige Diskriminierung. Würde ein Berufsbeamter am Ende der Unterrichtszeit entlassen werden, etwa weil einer der Gründe für den Verlust des Beamtenstatus nach Art. 63 EBEP vorliegt, könnte er ebenfalls keinen Urlaub mehr in den Sommermonaten nehmen, sondern würde den in Art. 50 Abs. 1 EBEP vorgesehenen Urlaubsanspruch abgegolten bekommen. Demnach liegt schon keine Schlechterstellung der Interimsbeamten vor.

82. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 sieht im Übrigen gerade vor, dass im Fall der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Urlaubsanspruch zu vergüten ist.

83. Was die dritte Frage anbelangt, so möchte das vorlegende Gericht damit im Kern wissen, ob der in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung einer nationalen Regelung entgegensteht, mit der eine zuvor geschlossene Kollektivvereinbarung außer Kraft gesetzt wird, nach der befristet beschäftigte Lehrer, die sich zum 30. Juni eines Jahres seit mindestens fünfeinhalb Monaten im Schuldienst befinden, bis zum Ende des Schuljahrs im September ihre Aufgaben weitererfüllen – und damit im Juli und August weiter bezahlt werden.

84. Das Gesetz 5/2012 sieht zwar stattdessen vor, dass den am Ende der Unterrichtszeit entlassenen Lehrkräften eine Vergütung *pro rata temporis* für den durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „verlorengegangenen“ Urlaubsanspruch zu zahlen ist. Allerdings wird der Gesamtumfang des Urlaubsanspruchs – entsprechend der auch für Berufsbeamte geltenden Regelung in Art. 50 Abs. 1 EBEP – nur auf 22 Tage beziffert.[43] Die Berufungskläger scheinen die Diskriminierung nun darin zu sehen, dass Berufsbeamte im Juli und August effektiv mehr, nämlich ungefähr doppelt so viele, arbeitsfreie Tage bezahlt bekommen. Im Ergebnis würden die Interimsbeamten mithin um einen großen Teil des ihnen im Juli und August zustehenden bezahlten Urlaubs gebracht.

85. In Wirklichkeit betrifft allerdings auch diese Frage lediglich eine notwendige Folge der Entlassung der Interimsbeamten am Ende der Unterrichtszeit. Ist die Entlassung der betroffenen Arbeitnehmer aus unionsrechtlicher Sicht rechtswidrig, stellt sich auch nicht mehr die Frage, ob ihnen anstelle der Fortbezahlung ihrer Bezüge bis September eine Vergütung für 22 nicht genommene Urlaubstage gezahlt werden kann.

86. Für den Fall, dass der Gerichtshof die Entlassung der betroffenen Lehrkräfte am Ende der Unterrichtszeit nicht als diskriminierend einstuft, ist darauf zu verweisen, dass Berufsbeamten ausweislich des Art. 50 Abs. 1 EBEP im Fall ihrer Entlassung am Ende der Unterrichtszeit ebenfalls nur die Vergütung von 22 Urlaubstagen zustehen würde. Folglich liegt auch hierin keine Schlechterstellung der Interimsbeamten. Dass die Situation unter Umständen vorteilhafter ist, wenn ein Lehrer während der Sommermonate einfach weiterbezahlt wird, liegt an den Besonderheiten des Schuldiensts, welcher durch einen Wechsel von unterrichtsfreien Zeiten und Unterrichtszeiten geprägt ist. Die unterrichtsfreien Zeiten während eines Schuljahrs können jedoch nicht ohne Weiteres in ihrer Gesamtheit mit Urlaubstagen gleichgestellt werden.[44]

43 Eine Vergütung für die vollen 22 Tage bekommen allerdings nur die Interimsbeamten, die zuvor schon zwölf Monate gearbeitet haben. Interimsbeamte, die erst zu Beginn des Schuljahrs eingestellt wurden, bekommen nur eine der zuvor gearbeiteten Zeit entsprechende anteilige Vergütung.

44 Siehe dazu schon Nr. 70 dieser Schlussanträge.

V. Ergebnis

87. Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Oberster Gerichtshof von Kastilien-La Mancha, Spanien) wie folgt zu beantworten:

Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Praxis wie der im Ausgangsverfahren streitgegenständlichen entgegensteht, nach der als Interimsbeamte im Sinne des spanischen Rechts für die Dauer eines gesamten Schuljahrs ernannte Lehrer schon am Ende der Unterrichtszeit entlassen werden, während das Beschäftigungsverhältnis von insofern vergleichbaren Dauerbeschäftigten auch nach Ende der Unterrichtszeit fortbesteht und auch nicht suspendiert ist.