

Informationen über die Weiterbearbeitung der Beschwerden mit dem Aktenzeichen CHAP(2013)01917

(Um die in einer früheren Mitteilung enthaltenen Informationen einzusehen, siehe [Bekanntmachung zu den Beschwerden CHAP\(2013\)01917^{1\)}](#))

Urteil des EuGH vom 19. März 2020 in den verbundenen Rechtssachen C-103/18, Sanchez Ruiz, und C-429/18, Fernandez Alvarez

In diesem kürzlich ergangenen Urteil hat der Gerichtshof der Europäischen Union unter anderem Folgendes klargestellt:

Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften und einer nationalen Rechtsprechung entgegensteht, wonach die aufeinanderfolgende Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse allein deswegen als durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt angesehen wird, weil sie den in diesen Rechtsvorschriften vorgesehenen Gründen für die Einstellung (Erforderlichkeit, Dringlichkeit oder Durchführung von Programmen zeitlich begrenzter, konjunktureller oder außerordentlicher Art) genügt, soweit die nationalen Rechtsvorschriften und die nationale Rechtsprechung den betreffenden Arbeitgeber nicht daran hindern, in der Praxis mit solchen Verlängerungen einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf zu decken².

Es ist jedoch Sache der nationalen Gerichte, im Einklang mit allen anwendbaren Regeln des nationalen Rechts zu beurteilen, ob die Durchführung von Auswahlverfahren zur endgültigen Besetzung der Stellen, auf denen sich vorübergehend befristet beschäftigte Arbeitnehmer befinden, die Umwandlung des Status dieser Arbeitnehmer in „unbefristet, nicht permanent beschäftigtes Personal“ und die Gewährung einer Entschädigung an die Arbeitnehmer in gleicher Höhe wie bei missbräuchlicher Kündigung, zur Verhinderung und gegebenenfalls zur Ahndung von Missbräuchen durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse geeignete Maßnahmen oder gleichwertige gesetzliche Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung darstellen³ [Paragraf 5 Absatz 1 der Rahmenvereinbarung].

Derzeitige Situation

Am 6. Juni 2020 kündigte⁴ die Ministerin für Kommunalpolitik und den öffentlichen Dienst, Carolina Darias, die Einleitung eines Verfahrens zur Vorbereitung künftiger Änderungen des *Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público* (Neufassung des Statuts der öffentlichen Bediensteten) an, um die derzeitige Regelung für befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst im Einklang mit dem EU-Recht in der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union zu ändern.

Die Kommission verfolgt das Gesetzgebungsverfahren aufmerksam, um die Vereinbarkeit künftiger Änderungen mit der Rahmenvereinbarung und der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs zu prüfen. Das Vertragsverletzungsverfahren 2014/4334 in Bezug auf die mögliche Unvereinbarkeit des spanischen nationalen Rechts mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung läuft weiter.

Die Beschwerdeführer werden auf der einschlägigen Website⁵ über die Ergebnisse der Untersuchung der Kommission auf dem Laufenden gehalten.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/information-notice-multiple-complaint-chap-2013-01917_de.pdf

² Tenor des Urteils, Rn. 2.

³ Siehe Rn. 106 des Urteils.

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/040620-darias.aspx>

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_de