

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN

JULIANE KOKOTT

vom 9. Januar 2008¹

I — Einleitung

1. Sind nationale Gerichte verpflichtet, unmittelbar wirkende Vorschriften des Gemeinschaftsrechts auch dann zur Anwendung zu bringen, wenn ihnen dafür im innerstaatlichen Recht keine ausdrückliche Zuständigkeit übertragen worden ist? Mit dieser grundlegenden Frage befasst das irische Arbeitsgericht, der Labour Court in Dublin, den Gerichtshof im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben für befristete Beschäftigung, wie sie in der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge² enthalten sind.

2. Daneben begehrt der Labour Court Auskunft über die Auslegung zweier zentraler Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung, in denen zum einen der Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer und zum anderen Maßnahmen zur Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse enthalten sind. Der Labour Court fragt

außerdem nach der Reichweite seiner Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts.

3. Auf dem Prüfstand steht im vorliegenden Fall — wie schon zuvor in den Rechtssachen *Adeneler*, *Marrosu* und *Sardino*, *Vassallo* sowie *Del Cerro Alonso* — der Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse durch Arbeitgeber des öffentlichen Sektors. Dass auch solche Arbeitsverhältnisse in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge fallen, hat der Gerichtshof in den genannten Rechtssachen bereits klargestellt³.

II — Rechtlicher Rahmen

A — Gemeinschaftsrecht

4. Den gemeinschaftsrechtlichen Rahmen dieses Falls bildet die Richtlinie 1999/70/EG

1 — Originalsprache: Deutsch.

2 — ABl. 1999, L 175, S. 45.

3 — Urteile vom 4. Juli 2006, *Adeneler* u. a. (C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnrn. 54 bis 57), vom 7. September 2006, *Marrosu* und *Sardino* (C-53/04, Slg. 2006, I-7213, Randnrn. 39 bis 42) und *Vassallo* (C-180/04, Slg. 2006, I-7251, Randnr. 32), sowie vom 13. September 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, Slg. 2007, I-7109, Randnr. 25).

des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Richtlinie 1999/70)⁴. Mit dieser Richtlinie wird 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.

Arbeitsverträge „für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch [sind] und ... den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen [können]“⁷. Die Rahmenvereinbarung geht ferner davon aus, dass „[d]ie aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft, Missbrauch zu vermeiden“⁸.

7. Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung legt deren Gegenstand fest:

5. Insgesamt zielt die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge darauf ab, „die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse“ niederzulegen und dabei „durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert“⁵.

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

6. Dabei ist die Rahmenvereinbarung von der Erwägung getragen, „dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden“⁶. Zugleich erkennt die Rahmenvereinbarung aber an, dass befristete

b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.“

4 — ABl. L 175, S. 43.

5 — 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70.

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

7 — Nr. 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung; vgl. auch den zweiten Absatz ihrer Präambel.

8 — Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung.

8. In Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wie folgt niedergelegt:

- „1. Befristet beschäftigte 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.
2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.
3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.
4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

9. Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung betrifft die Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse:

- „1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:
 - a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
 - b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
 - c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

a) als ‚aufeinanderfolgend‘ zu betrachten sind;

b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

10. Schließlich bestimmt Paragraph 8 Nr. 5 der Rahmenvereinbarung:

„Die Vermeidung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, erfolgen im Einklang mit den einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten.“

11. Die Richtlinie 1999/70 überlässt es den Mitgliedstaaten, die in der Rahmenvereinbarung verwendeten, jedoch nicht genau definierten Begriffe entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, diese Definitionen entsprechen inhaltlich der Rahmenver-

einbarung⁹. Auf diese Weise soll der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung getragen werden¹⁰.

12. Art. 3 der Richtlinie 1999/70 legt als Zeitpunkt für ihr Inkrafttreten den Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* fest, also den 10. Juli 1999.

13. Die Mitgliedstaaten sind gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 1999/70 verpflichtet, „die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft [zu setzen], die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 10. Juli 2001 nachzukommen“, oder sich spätestens zu diesem Zeitpunkt zu vergewissern, „dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben“. Sofern notwendig, kann den Mitgliedstaaten bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags nach Konsultation der Sozialpartner gemäß Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie eine zusätzliche Umsetzungsfrist von höchstens einem Jahr gewährt werden. Im Fall Irlands wurde jedoch von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

9 — 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70.

10 — Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge; vgl. auch den dritten Absatz der Präambel dieser Rahmenvereinbarung.

14. Neben der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ist noch auf die Sozialvorschriften des EG-Vertrags, namentlich auf Art. 137 EG und Art. 139 EG, hinzuweisen.

15. Art. 137 EG lautet auszugsweise wie folgt:

„(1) Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 136 unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:

...

b) Arbeitsbedingungen,

...

(2) Zu diesem Zweck kann der Rat

...

b) in den in Absatz 1 Buchstaben a bis i genannten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind. Diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

...

(5) Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht.“

16. Außerdem ist in Art. 139 EG u. a. Folgendes bestimmt:

„(1) Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene kann, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen.

(2) Die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen

Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder — in den durch Artikel 137 erfassten Bereichen — auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission.

werden dürfen als vergleichbare Dauerbeschäftigte. In Bezug auf die Altersvorsorge gilt das Verbot der Schlechterstellung gemäß Art. 6 Abs. 5 des Gesetzes von 2003 jedoch nur für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren normale wöchentliche Arbeitszeit nicht weniger als 20 % der normalen Arbeitszeit eines vergleichbaren Dauerbeschäftigten beträgt.

...“

B — Nationales Recht

Gesetz von 2003 zum Schutz von Arbeitnehmern bei befristeter Beschäftigung

17. Die Richtlinie 1999/70 wurde durch das Gesetz Nr. 29 aus dem Jahr 2003 zum Schutz von Arbeitnehmern bei befristeter Beschäftigung¹¹ (im Folgenden: Gesetz von 2003) in irisches Recht umgesetzt. Dieses Gesetz trat am 14. Juli 2003 in Kraft.

18. Aus Art. 6 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 des Gesetzes von 2003 folgt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Beschäftigungsbedingungen einschließlich des Entgelts und der Pensionsregelung nicht schlechter behandelt

19. Aus Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes von 2003 folgt, dass der befristete Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, der zum Zeitpunkt des Erlasses des Gesetzes von 2003 oder danach sein drittes Jahr ununterbrochener Beschäftigung bei einem Arbeitgeber vollendet hat, nur einmal und für die Dauer von höchstens einem Jahr befristet verlängert werden darf. Gemäß Art. 9 Abs. 3 jenes Gesetzes sind gegen Abs. 1 verstoßende Bedingungen in einem Arbeitsvertrag unwirksam¹², und der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Dauer geschlossen.

20. Ein Arbeitgeber kann von den genannten Vorgaben der Art. 6 und 9 des Gesetzes 2003 abweichen, wenn es dafür sachliche Gründe gibt¹³. Welche Gründe als sachliche Gründe angesehen werden können, wird in Art. 7 dieses Gesetzes näher bestimmt.

11 — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 — Im Vorlagebeschluss heißt es, eine gegen Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes von 2003 verstoßende Vereinbarung über das Auslaufen des Vertrags nach einer bestimmten Zeit oder bei Eintreten eines bestimmten Ereignisses sei „void *ab initio*“ (*ex tunc* nichtig).

13 — Vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 9 Abs. 4 des Gesetzes von 2003.

21. Nach Art. 14 des Gesetzes von 2003 muss eine Beschwerde gegen einen Arbeitgeber, mit der ein Verstoß gegen dieses Gesetz gerügt wird, in erster Instanz bei einem Rechtskommissar, dem so genannten „Rights Commissioner“¹⁴, erhoben werden; die Beschwerde kann von einem Arbeitnehmer oder — mit dessen Zustimmung — von einer Gewerkschaft erhoben werden, der dieser Arbeitnehmer angehört. Der Rights Commissioner entscheidet über Beschwerden nach Anhörung der Parteien, wobei er die in Art. 14 Abs. 2 des Gesetzes vorgesehenen Maßnahmen anordnen kann. Er ist u. a. berechtigt, dem Arbeitgeber die Zahlung einer angemessenen Entschädigung von bis zu zwei Jahresgehältern des Beschwerdeführers aufzuerlegen.

22. Art. 15 des Gesetzes von 2003 sieht vor, dass die Parteien gegen die Entscheidung des Rights Commissioner beim Labour Court Klage erheben können. Gegen das Urteil des Labour Court kann sodann ein auf Rechtsfragen beschränktes Rechtsmittel beim High Court eingelegt werden. Die Entscheidung des High Court ist abschließend und endgültig.

23. Nach den Angaben des vorliegenden Gerichts sind sowohl der Rights Commissioner als auch der Labour Court nur entscheidungsbefugt, soweit ihnen ihre Zuständigkeit

14 — Die Rights Commissioners werden vom zuständigen Minister ernannt und haben eine Funktion, die am ehesten mit der eines öffentlich beauftragten, unabhängigen Schlichters verglichen werden kann. Sie sind der irischen „Labour Relations Commission“ (Kommission für Arbeitsbeziehungen) zugeordnet. Je nach der einschlägigen Rechtsgrundlage sind ihre Entscheidungen bindend oder haben lediglich den Charakter einer unverbindlichen Empfehlung. Näheres zur Rolle des Rights Commissioners in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten findet sich etwa unter < <http://www.lrc.ie> > (zuletzt besucht am 14. November 2007).

gesetzlich übertragen worden ist. Keiner von beiden besitzt eine ausdrückliche Zuständigkeit für die Entscheidung über einen Anspruch, der auf eine unmittelbar wirkende Bestimmung des Gemeinschaftsrechts gestützt ist, es sei denn, dass diese in den Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften fällt, die ihrerseits dem Rights Commissioner bzw. dem Labour Court eine Zuständigkeit übertragen.

Besonderheiten des irischen öffentlichen Dienstrechts

24. In seinem Vorlagebeschluss weist das vorliegende Gericht außerdem auf folgende Besonderheiten des irischen öffentlichen Dienstrechts hin.

25. Die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes Irlands werden entweder als Beamte oder als außerplanmäßige Bedienstete eingestellt.

26. Die Ernennung zum Beamten erfolgt auf der Grundlage eines öffentlichen Auswahlverfahrens, wobei die Einstellung von befristet Beschäftigten auf Beamtenstellen untersagt ist. Hingegen erfolgt die Einstellung außerplanmäßiger Bediensteter entweder auf der Grundlage eines öffentlichen Auswahlverfahrens oder auf lokaler Ebene und kann auch Gegenstand einer Befristung sein.

27. Die einschlägigen Rechtsvorschriften über die Versorgungsansprüche im öffent-

lichen Dienst Irlands sehen für Beamte und außerplanmäßige Bedienstete unterschiedliche Systeme vor. Auch die Rechtsvorschriften über die Entlassung von Beamten und außerplanmäßigen Bediensteten unterscheiden sich erheblich. In der Praxis wirken sich diese Unterschiede dahin aus, dass der Arbeitsplatz eines Beamten erheblich sicherer ist als der eines außerplanmäßigen Bediensteten. Hingegen wurden andere, früher bestehende Unterschiede, etwa im Hinblick auf die Krankenversicherung, inzwischen abgeschafft.

III — Sachverhalt und Ausgangsverfahren

28. IMPACT ist eine Gewerkschaft, die die Interessen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes in Irland vertritt. Im Ausgangsstreit steht IMPACT als Vertreterin von insgesamt 91 ihrer Mitglieder mehreren irischen Ministerien gegenüber, bei denen die betroffenen Gewerkschaftsmitglieder (im Folgenden auch: die Beschwerdeführer) jeweils als außerplanmäßige Bedienstete auf der Grundlage von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen unterschiedlicher Dauer beschäftigt sind oder waren.

29. Die befristeten Arbeitsverhältnisse der Beschwerdeführer haben allesamt vor dem 14. Juli 2003 begonnen und über diesen Zeitpunkt hinaus fortgedauert. Einige Beschwerdeführer waren weniger als drei Jahre ununterbrochen bei den jeweiligen Ministerien beschäftigt und fordern dementsprechend lediglich die gleichen

Beschäftigungsbedingungen wie vergleichbare Dauerbeschäftigte. Andere Beschwerdeführer waren mehr als drei Jahre ununterbrochen beschäftigt; sie fordern nicht nur gleiche Beschäftigungsbedingungen, sondern beanspruchen darüber hinaus auch unbefristete Arbeitsverhältnisse.

30. Hintergrund für den Rückgriff auf die befristeten Arbeitsverhältnisse war entweder die Deckung eines zeitweiligen Bedarfs oder das Fehlen einer dauerhaft gesicherten Finanzierung der betreffenden Stellen. Nach allgemeiner Praxis der betroffenen Ministerien wurden die befristeten Arbeitsverhältnisse jeweils um Zeiträume verlängert, die von 12 bis 24 Monaten reichten. Unmittelbar vor dem Inkrafttreten des Gesetzes von 2003 verlängerte allerdings das Außenministerium die Arbeitsverhältnisse einiger der Beschwerdeführer um befristete Zeiträume von bis zu acht Jahren.

31. Vor der Rechtskommissarin (Rights Commissioner) machten die Beschwerdeführer, vertreten durch IMPACT, eine Verletzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung geltend, weil sie insbesondere nicht das gleiche Entgelt und die gleichen Versorgungsansprüche wie Beamte erhalten hätten; Beamte sind nach Ansicht der Beschwerdeführer vergleichbare Dauerbeschäftigte. Außerdem rügten die Beschwerdeführer die wiederholte befristete Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverhältnisse durch die betroffenen Ministerien als missbräuchlich.

32. Für den Zeitraum vom 10. Juli 2001 bis zum 14. Juli 2003 — dies ist der Zeitraum vom Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 bis zu ihrer tatsächlichen Umsetzung in Irland — stützten die Beschwerdeführer ihre Forderungen auf die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung und beriefen sich auf deren unmittelbare Wirkung. Für die Zeit nach dem 14. Juli 2003 beriefen sich die Beschwerdeführer auf Art. 6 des Gesetzes von 2003.

33. Die betroffenen Ministerien bestritten schon die Zuständigkeit der Rechtskommissarin, über die Beschwerden zu befinden, soweit sie auf die Richtlinie 1999/70 gestützt seien. Die Rechtskommissarin könne nur über Beschwerden entscheiden, mit denen ein Verstoß gegen das einschlägige nationale Recht gerügt werde. Hilfsweise machten die Ministerien geltend, dass die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung nicht unbedingt und hinreichend genau seien und dass sich Einzelne deshalb vor nationalen Gerichten nicht auf sie berufen könnten. Darüber hinaus habe ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung keinen Anspruch auf das gleiche Entgelt und die gleichen Versorgungsbezüge wie ein vergleichbarer Dauerbeschäftigter.

34. Die Rechtskommissarin bejahte ihre Zuständigkeit auch im Hinblick auf den Zeitraum zwischen dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 und dem Tag ihrer tatsächlichen Umsetzung in Irland. Außerdem ging sie davon aus, der in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung enthaltene Grundsatz der Nichtdiskriminierung in

Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen erfasse auch das Entgelt und die Versorgungsansprüche. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung entfalte unmittelbare Wirkung, Paragraph 5 hingegen nicht.

35. Demzufolge hielt die Rechtskommissarin nur das nicht auf Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung gestützte Vorbringen der Beschwerdeführer für begründet. Die Ministerien hätten die Rechte der Beschwerdeführer sowohl aus nationalem Recht als auch aus der Richtlinie 1999/70 verletzt, indem sie ihnen schlechtere Beschäftigungsbedingungen als vergleichbaren Dauerbeschäftigten zugestanden hätten. Als vergleichbare Dauerbeschäftigte sah die Rechtskommissarin dabei die Beamten an.

36. Gestützt auf Art. 14 Abs. 2 des Gesetzes von 2003 sprach die Rechtskommissarin den Beschwerdeführern finanzielle Entschädigungen zu, die sich je nach Einzelfall auf 2 000 bis 40 000 Euro beliefen. Außerdem gab sie den jeweiligen Ministerien auf, auf die Beschwerdeführer Beschäftigungsbedingungen anzuwenden, welche denen vergleichbarer Dauerbeschäftigter entsprechen. Einigen Beschwerdeführern sprach die Rechtskommissarin schließlich das Recht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu Bedingungen zu, die nicht schlechter sein dürften als die für vergleichbare Dauerbeschäftigte geltenden.

37. Gegen die Entscheidung der Rechtskommissarin erhoben die betroffenen Ministerien Klage zum Labour Court Dublin. IMPACT erhob Widerklage gegen die Entscheidung der Rechtskommissarin, soweit darin festgestellt worden war, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung nicht unmittelbar anwendbar sei.

— der Rights Commissioner und der Labour Court nach dem innerstaatlichen Recht des Mitgliedstaats einschließlich der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie nicht ausdrücklich dazu ermächtigt worden sind,

IV — Vorabentscheidungsersuchen und Verfahren vor dem Gerichtshof

38. Mit Beschluss vom 12. Juni 2006, beim Gerichtshof eingegangen am 19. Juni 2006, hat der Labour Court Dublin sein Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

— Einzelne vor dem High Court alternativ Ansprüche geltend machen können, die sich daraus ergeben, dass ihr Arbeitgeber die Richtlinie in ihrem konkreten Fall nicht angewandt hat, und

— Einzelne vor den zuständigen ordentlichen Gerichten alternativ Ansprüche gegen den Mitgliedstaat auf Ersatz des Schadens geltend machen können, der ihnen daraus entstanden ist, dass der Mitgliedstaat die Richtlinie nicht rechtzeitig umgesetzt hat?

1) Sind die Rights Commissioners und der Labour Court, wenn sie nach einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift erstinstanzlich in einem Rechtsstreit entscheiden oder über ein Rechtsmittel gegen eine solche Entscheidung befinden, durch einen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts (insbesondere den Grundsatz der Äquivalenz und der Effektivität) verpflichtet, eine unmittelbar wirkende Bestimmung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 unter Umständen anzuwenden, in denen

2) Bei Bejahung von Frage 1:

a) Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie

1999/70 unbedingt und hinreichend genau, so dass sich Einzelne vor ihren nationalen Gerichten darauf berufen können?

— der Vertrag bisher immer um kürzere Zeiträume verlängert worden war und der Arbeitgeber die Dienste des Arbeitnehmers für den längeren Zeitraum benötigt,

b) Ist Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 unbedingt und hinreichend genau, so dass sich Einzelne vor ihren nationalen Gerichten darauf berufen können?

— die Verlängerung um den längeren Zeitraum bewirkt, dass dem Einzelnen der Nutzen aus der Anwendung des Paragraphen 5 der Rahmenvereinbarung nach seiner Umsetzung in innerstaatliches Recht vorenthalten wird, und

— es für die Verlängerung keine sachlichen Gründe gibt, die nichts mit dem Status des Arbeitnehmers als befristet Beschäftigtem zu tun haben?

3) In Anbetracht der Antworten des Gerichtshofes auf Frage 1 und Frage 2 Buchst. b:

4) Bei Verneinung von Frage 1 oder Frage 2:

Verbietet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 es einem Mitgliedstaat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, in dem Zeitraum vom Ablauf der Frist zur Umsetzung der genannten Richtlinie bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes einen befristeten Arbeitsvertrag um bis zu acht Jahre zu verlängern, wenn

Sind der Rights Commissioner und der Labour Court durch eine Bestimmung des Gemeinschaftsrechts (insbesondere durch die Pflicht, innerstaatliches Recht im Licht des Wortlauts und des Zweckes einer Richtlinie auszulegen, um das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen) verpflichtet, Vorschriften des innerstaatlichen Rechts, die zur Umsetzung

der Richtlinie 1999/70 erlassen wurden, dahin auszulegen, dass sie auf den Zeitpunkt, zu dem die Richtlinie hätte umgesetzt werden sollen, zurückwirken, wenn

- der Wortlaut der Vorschrift des innerstaatlichen Rechts eine solche Auslegung nicht ausdrücklich ausschließt, aber

39. Im Verfahren vor dem Gerichtshof haben neben IMPACT und den im Ausgangsstreit beklagten irischen Ministerien die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften schriftliche und mündliche Erklärungen abgegeben. Darüber hinaus hat die niederländische Regierung schriftliche Erklärungen abgegeben.

V — Würdigung

- eine innerstaatliche Regel über die Auslegung von Gesetzen eine solche rückwirkende Anwendung ausschließt, es sei denn, es bestehen eindeutige gegenteilige Anhaltspunkte?

A — *Zur ersten Frage: Pflicht zur Anwendung unmittelbar wirkender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts bei Fehlen einer ausdrücklichen Zuständigkeit*

Vorbemerkung

- 5) Bei Bejahung von Frage 1 oder Frage 4:

Gehören zu den „Beschäftigungsbedingungen“, auf die in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1990/70 Bezug genommen wird, auch Bedingungen eines Arbeitsvertrags, die die Vergütung und die Versorgungsbezüge betreffen?

40. Mit seiner ersten Frage möchte der Labour Court im Wesentlichen wissen, ob ein nationales Gericht verpflichtet ist, unmittelbar wirkende Vorschriften des Gemeinschaftsrechts zur Anwendung zu bringen, wenn ihm hierzu zwar im innerstaatlichen Recht keine ausdrückliche Zuständigkeit verliehen worden ist, es aber die Zuständigkeit zur Anwendung eines zu jenen Vorschriften ergangenen nationalen Umsetzungsgesetzes besitzt und dem Einzelnen ansonsten die unmittelbare Berufung auf

jene Vorschriften nur vor anderen innerstaatlichen Gerichten und nur unter weniger günstigen Bedingungen möglich wäre.

umgesetzt war. Genau für diesen Zeitraum berufen sich nämlich die Beschwerdeführer unmittelbar auf jene Richtlinie und die ihr beigefügte Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

41. Diese Frage mag zunächst ungewöhnlich anmuten. Zu ihrem besseren Verständnis bedarf es eines Blicks auf das System der Gerichtszuständigkeiten in Irland.

42. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts sind in Irland die Rights Commissioners und der Labour Court nur Entscheidungsbefugt, soweit ihnen ihre Zuständigkeit gesetzlich übertragen worden ist. Keiner von beiden besitzt indes eine ausdrückliche Zuständigkeit, über Ansprüche zu entscheiden, die auf eine unmittelbar wirkende Bestimmung des Gemeinschaftsrechts gestützt sind, es sei denn, dass diese Bestimmung in den Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften fällt, die ihrerseits den Rights Commissioners bzw. dem Labour Court eine Zuständigkeit übertragen.

43. Unter Verweis hierauf haben die betroffenen Ministerien als Beklagte des Ausgangsrechtsstreits die Zuständigkeit der Rechtskommissarin und des Labour Court bestritten, über die Rechtsbehelfe der Beschwerdeführer zu entscheiden, soweit diese unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 gestützt sind.

44. Von praktischer Bedeutung ist dieses Zuständigkeitsproblem für den Zeitraum vor dem 14. Juli 2003, in dem die Richtlinie 1999/70 noch nicht in irisches Recht

Die Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten und ihre Grenzen

45. Weder die Richtlinie 1999/70 noch die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthält eine eigene Zuständigkeitsregelung für Streitigkeiten über die aus ihnen hergeleiteten Ansprüche. Vielmehr verweist Paragraph 8 Nr. 5 der Rahmenvereinbarung insoweit ausdrücklich auf die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten.

46. Ausgangspunkt für die Beantwortung der dem Gerichtshof gestellten Frage ist somit der Grundsatz der *Verfahrensautonomie* der Mitgliedstaaten¹⁵: Nach ständiger Rechtsprechung ist mangels einer einschlägigen Gemeinschaftsregelung die Bestimmung der zuständigen Gerichte und die

15 — Zum Begriff der *Verfahrensautonomie* vgl. die in Fn. 3 angeführten Urteile Adeneler (Randnr. 95), Marrosu und Sardino (Randnr. 52) und Vassallo (Randnr. 37), ferner die Urteile vom 7. Januar 2004, Wells (C-201/02, Slg. 2004, I-723, Randnr. 67), und vom 28. Juni 2007, Bonn Fleisch (C-1/06, Slg. 2007, I-5609, Randnr. 41).

Ausgestaltung von Verfahren, die den Schutz der dem Bürger aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten¹⁶.

47. Im Sinne dieser Verfahrensautonomie ist es grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichtshofs, bei der Lösung von Zuständigkeitsfragen mitzuwirken, die die Qualifizierung einer bestimmten, auf dem Gemeinschaftsrecht beruhenden Rechtslage im Bereich der nationalen Gerichtsbarkeit aufwerfen kann¹⁷.

48. Aus dem Gebot der Gemeinschaftstreue (Art. 10 EG) folgt jedoch, dass die Mitgliedstaaten — einschließlich der innerstaatlichen Gerichte — im Rahmen ihrer Verfahrensautonomie verpflichtet sind, den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsen¹⁸; für den wirksamen Schutz dieser Rechte

sind die Mitgliedstaaten *in jedem Einzelfall verantwortlich*¹⁹.

49. Darin kommt der Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes zum Ausdruck, der nach ständiger Rechtsprechung ein allgemeiner Rechtsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts ist und zu den in der Gemeinschaft geschützten Grundrechten gehört²⁰, also auch von den Mitgliedstaaten im Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts zu beachten ist²¹.

50. Um aber die gemeinschaftsrechtlich begründeten Individualrechte in jedem Einzelfall wirksam zu schützen, muss dem Einzelnen in angemessener Weise Zugang zu den innerstaatlichen Gerichten gewährt werden. Dieser Zugang wird sowohl durch die Festlegung der Gerichtszuständigkeiten als auch durch die Verfahrensmodalitäten für die jeweils zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe maßgeblich bestimmt. Inso-

16 — Urteile vom 19. Dezember 1968, Salgoil (13/68, Slg. 1968, 680, 693), vom 16. Dezember 1976, Rewe-Zentralfinanz (33/76, Slg. 1976, 1989, Randnr. 5), vom 9. Juli 1985, Bozzetti (179/84, Slg. 1985, 2301, Randnr. 17), vom 14. Dezember 1995, Peterbroeck (C-312/93, Slg. 1995, I-4599, Randnr. 12), vom 20. September 2001, Courage und Crehan (C-453/99, Slg. 2001, I-6297, Randnr. 29), vom 30. September 2003, Köbler (C-224/01, Slg. 2003, I-10239, Randnr. 46), vom 13. März 2007, Unibet (C-432/05, Slg. 2007, I-2271, Randnr. 39), und vom 7. Juni 2007, Van der Weerd u. a. (C-222/05 bis C-225/05, Slg. 2007, I-4233, Randnr. 28).

17 — Urteile Bozzetti (zitiert in Fn. 16, Randnr. 17), vom 18. Januar 1996, SEIM (C-446/93, Slg. 1996, I-73, Randnr. 32), vom 17. September 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Slg. 1997, I-4961, Randnr. 40), vom 22. Mai 2003, Connect Austria (C-462/99, Slg. 2003, I-5197, Randnr. 35), und Köbler (zitiert in Fn. 16, Randnr. 47).

18 — Urteil Unibet (zitiert in Fn. 16, Randnr. 38 in Verbindung mit Randnr. 39).

19 — Urteile Bozzetti (zitiert in Fn. 16, Randnr. 17), SEIM (zitiert in Fn. 17, Randnr. 32), Dorsch Consult (zitiert in Fn. 17, Randnr. 40), Connect Austria (zitiert in Fn. 17, Randnr. 35) und Köbler (zitiert in Fn. 16, Randnr. 47).

20 — Vgl. nur die Urteile vom 15. Mai 1986, Johnston (222/84, Slg. 1986, 1651, Randnrn. 18 und 19), vom 25. Juli 2002, Unión de Pequeños Agricultores/Rat (C-50/00 P, Slg. 2002, I-6677, Randnr. 39), und Unibet (zitiert in Fn. 16, Randnr. 37). Zur grundrechtlichen Verbürgung des Rechts auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz vgl. Art. 6 und Art. 13 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (unterzeichnet in Rom am 4. November 1950) sowie Art. 47 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (proklamiert in Nizza am 7. Dezember 2000, ABl. C 364, S. 1).

21 — Vgl. hierzu, statt vieler, das Urteil vom 7. September 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Slg. 2006, I-7569, Randnr. 35); im selben Sinne Urteil vom 3. Mai 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Slg. 2007, I-3633, Randnr. 45, in Bezug auf das Unionsrecht), und Art. 51 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

weit besteht kein wesentlicher Unterschied zwischen Zuständigkeits- und Verfahrensregelungen: Eine ungünstige Ausgestaltung des Verfahrens kann nämlich den Zugang des Einzelnen zu den innerstaatlichen Gerichten ebenso sehr erschweren wie eine ungünstige Zuständigkeitsregelung.

51. Sowohl die Zuständigkeiten als auch die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, dürfen deshalb nicht weniger günstig ausgestaltet sein als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (*Grundsatz der Gleichwertigkeit bzw. Äquivalenz*), und sie dürfen die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (*Grundsatz der Effektivität*)²².

52. An diesen Maßstäben der Gleichwertigkeit und der Effektivität ist zu prüfen, ob es mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar wäre, in einem Fall wie dem vorliegenden die Zuständigkeit der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit (bestehend aus den Rights Commissioners und dem Labour Court) hinsichtlich der unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 bzw. die Rahmenvereinbarung gestützten Ansprüche für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 zu verneinen und die Beschwerdeführer statt dessen zu deren Durchsetzung auf Klagen

vor den ordentlichen irischen Gerichten zu verweisen.

53. Dabei obliegt es dem vorlegenden Gericht, das allein eine unmittelbare Kenntnis der Verfahrensmodalitäten für Klagen im Bereich des innerstaatlichen Rechts besitzt, zu prüfen, ob den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und der Effektivität im konkreten Einzelfall Genüge getan ist. Der Gerichtshof kann jedoch dem vorlegenden Gericht im Hinblick auf die von diesem vorzunehmende Prüfung die nötigen Hinweise zu den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben geben²³.

Der Grundsatz der Effektivität

54. Zunächst ist im Hinblick auf den Grundsatz der Effektivität zu prüfen, ob den Beschwerdeführern nicht die Ausübung ihrer aus der Richtlinie 1999/70 bzw. aus der Rahmenvereinbarung fließenden Rechte praktisch unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert würde, wenn man ihnen für den Zeitraum vor dem 14. Juli 2003 den Zugang zur irischen Arbeitsgerichtsbarkeit verwehren würde und sie statt dessen auf den Rechtsweg zu den ordentlichen irischen Gerichten verwies.

22 — Hinsichtlich der Verfahrensmodalitäten entspricht dies der ständigen Rechtsprechung; vgl. statt vieler die in Fn. 16 angeführten Urteile Rewe-Zentralfinanz (Randnr. 5), Peterbroeck (Randnr. 12), Courage und Crehan (Randnr. 29), Unibet (Randnr. 43) und Van der Weerd (Randnr. 28).

23 — Urteile vom 1. Dezember 1998, Levez (C-326/96, Slg. 1998, I-7835, Randnrn. 39 und 40), und vom 16. Mai 2000, Preston u. a. (C-78/98, Slg. 2000, I-3201, Randnrn. 49 und 50).

55. Die bloße Tatsache, dass in einem Mitgliedstaat bestimmte Ansprüche nicht vor allen innerstaatlichen Gerichten eingeklagt werden können, sondern einer bestimmten Gerichtsbarkeit vorbehalten sind, begründet für sich allein noch keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Effektivität. Vielmehr kann eine gewisse Spezialisierung innerhalb eines Gerichtssystems einem legitimen Bedürfnis entsprechen; sie dient der möglichst effizienten Organisation der Rechtspflege und ist aus zahlreichen Mitgliedstaaten in den unterschiedlichsten Ausprägungen bekannt.

56. Soweit ersichtlich, ließe jedenfalls das Verfahren vor den ordentlichen irischen Gerichten im Grundsatz durchaus eine unmittelbare Berufung auf Bestimmungen der Richtlinie 1999/70 bzw. der Rahmenvereinbarung zu. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts könnten die Beschwerdeführer dort nämlich den irischen Staat in seiner Eigenschaft als ihrem Arbeitgeber verklagen und auf diese Weise unmittelbar Rechtsschutz wegen der behaupteten Verletzung ihrer Rechte aus der Richtlinie begehren²⁴; keineswegs wären sie dort nur auf Sekundärrechtsschutz in Form von Schadensersatzansprüchen gegen den irischen Staat wegen verspäteter Umsetzung der Richtlinie 1999/70 beschränkt²⁵.

24 — In Randnr. 51 des Vorlagebeschlusses heißt es hierzu: „... [t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. ...“; vgl. außerdem den zweiten Gedankenstrich der ersten Vorlagefrage.

25 — Solche Schadensersatzansprüche sind in ständiger Rechtsprechung seit dem Urteil vom 19. November 1991, Franco-vich u. a. (C-6/90 und C-9/90, Slg. 1991, I-5357), anerkannt.

57. Der vorliegende Fall zeichnet sich allerdings durch die Besonderheit aus, dass die Beschwerdeführer ihre gemeinschaftsrechtlich begründeten Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber sowohl für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 — also vor der Umsetzung der Richtlinie 1999/70 in irisches Recht — als auch für die Zeit danach geltend machen.

58. Zwar leiten die Beschwerdeführer ihre Ansprüche für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 unmittelbar aus der Richtlinie bzw. aus der Rahmenvereinbarung her, während sie sich für den Zeitraum ab dem 14. Juli 2003 auf das zur Umsetzung der Richtlinie ergangene irische Gesetz von 2003 stützen. Unabhängig von diesen formal unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beanspruchen sie aber sowohl für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 als auch für die Zeit danach denselben Schutz als befristet Beschäftigte, der letztlich stets auf die Richtlinie 1999/70 zurückgeht.

59. Wäre nun den Beschwerdeführern eine unmittelbare Berufung auf die Richtlinie 1999/70 für die Zeit vor deren Umsetzung nur vor den ordentlichen irischen Gerichten möglich, nicht aber vor der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit, so wären sie faktisch gezwungen, zwei parallele Verfahren anzustrengen, um den ihnen kraft Gemeinschaftsrechts zustehenden Schutz zu erlangen: ein

erstes vor den ordentlichen Gerichten für die Zeit bis zur — verspäteten — Umsetzung der Richtlinie in irisches Recht und ein zweites vor der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Zeit danach.

60. Die beklagten irischen Ministerien wenden ein, die Beschwerdeführer hätten eine solche Doppelbelastung vermeiden können, wenn sie von vornherein nur vor den ordentlichen irischen Gerichten geklagt hätten. Sie behaupten, die Zuständigkeiten der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit seien fakultativ²⁶, und die Beschwerdeführer seien somit nicht verpflichtet gewesen, sich für den Zeitraum ab dem 14. Juli 2003 an die Rechtskommissarin und an den Labour Court zu wenden. Vielmehr hätten sie alle ihre Ansprüche bei den ordentlichen irischen Gerichten einklagen können, gleichviel, ob sie den Zeitraum vor oder nach dem 14. Juli 2003 betreffen.

61. Letzteren Ausführungen ist IMPACT in der mündlichen Verhandlung mit Nachdruck entgegengetreten. Nach Ansicht von IMPACT ist die Zuständigkeit der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit gemäß dem Gesetz von 2003 obligatorischer Natur. Jedenfalls habe die Befassung der ordentlichen Gerichte mit Streitigkeiten über befristete Beschäftigung bislang keinerlei praktische Bedeutung erlangt.

26 — Nach Ansicht der beklagten irischen Ministerien ergibt sich der fakultative Charakter dieser Zuständigkeit aus Art. 14 des Gesetzes von 2003, wonach ein Arbeitnehmer eine Beschwerde an den Rechtskommissar richten kann: „An employee ... may present a complaint to a rights commissioner ...“ (Hervorhebung von mir).

62. Es ist nicht Aufgabe des Gerichtshofs, in diesem Streit über die Auslegung des innerstaatlichen Rechts Stellung zu beziehen. Denn im Rahmen der Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gemeinschaftsgerichten und den Gerichten der Mitgliedstaaten hat der Gerichtshof in Bezug auf den tatsächlichen und rechtlichen Rahmen, in den sich die Vorabentscheidungsfragen einfügen, von den Feststellungen des vorliegenden Gerichts auszugehen²⁷. Der Vorlagebeschluss deutet darauf hin, dass die Zuständigkeit der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit nach dem Gesetz von 2003 obligatorischer Natur ist²⁸.

63. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführer tatsächlich zwei Prozesse vor unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten führen müssten, um in den vollen Genuss des Schutzes zu kommen, der ihnen als befristet Beschäftigten gemäß der Richtlinie 1999/70 bzw. der Rahmenvereinbarung zusteht. Eine solche Doppelbelastung mit zwei Prozessen und den jeweils mit ihnen verbundenen Besonderheiten und Risiken würde den Beschwerdeführern die wirksame Durchsetzung ihres gemeinschaftsrechtlich garantierten Schutzes als befristet Beschäftigten

27 — Urteile vom 29. April 2004, Orfanopoulos und Oliveri (C-482/01 und C-493/01, Slg. 2004, I-5257, Randnr. 42), vom 30. Juni 2005, Tod's (C-28/04, Slg. 2005, I-5781, Randnr. 14), und vom 12. Januar 2006, Turn- und Sportunion Waldburg (C-246/04, Slg. 2006, I-589, Randnr. 21).

28 — Vgl. insbesondere Randnr. 21 des Vorlagebeschlusses, wo ausgeführt wird, dass eine auf das Gesetz von 2003 gegründete Beschwerde in erster Instanz einem Rechtskommissar übertragen wird („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner“; Hervorhebung von mir). Von einer fakultativen Zuständigkeit, wie sie die beklagten irischen Ministerien behauptet haben, ist im Vorlagebeschluss an keiner Stelle die Rede.

übermäßig erschweren. Mit dem Grundsatz der Effektivität ist dies nicht vereinbar.

der aus dem Gemeinschaftsrecht fließenden Rechte des Einzelnen dient³⁰, würde auf diese Weise entwertet.

64. Selbst wenn aber die Zuständigkeit der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit nur fakultativer Natur sein sollte, wäre jedenfalls zu bedenken, dass es sich hierbei um die *spezialisierte Gerichtsbarkeit* handelt, die der irische Gesetzgeber im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 1999/70 eigens mit der Lösung von arbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten aus befristeter Beschäftigung betraut hat. Vor einer solchen spezialisierten Gerichtsbarkeit muss die Durchsetzung des Schutzes, den die Richtlinie befristet Beschäftigten gewährt, umfassend möglich sein. Im Kern handelt es sich dabei auch stets um denselben Schutz, gleichviel, ob er sich unmittelbar oder nur mittelbar — vermittelt durch das nationale Umsetzungsgesetz — aus der Richtlinie ergibt²⁹.

66. Der Grundsatz der Effektivität erfordert, dass vor einem Gericht, dem die Anwendung der nationalen Umsetzungsvorschriften zu einer Richtlinie obliegt, auch die unmittelbar aus dieser Richtlinie für Zeiträume vor ihrer Umsetzung folgenden Ansprüche durchgesetzt werden können.

Der Grundsatz der Gleichwertigkeit (Äquivalenz)

65. Ein Auseinanderfallen der Gerichtszuständigkeiten für die Anwendung der Richtlinie einerseits und ihres nationalen Umsetzungsgesetzes andererseits würde die effektive Durchsetzung des gemeinschaftsrechtlich gebotenen Schutzes für die betroffenen Arbeitnehmer deutlich erschweren. Auch die unmittelbare Wirkung des Gemeinschaftsrechts, die im Fall der Säumnis nationaler Stellen der effektiven Durchsetzung

67. Der Grundsatz der Gleichwertigkeit ist eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung, der verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, es sei denn, dass eine derartige Behandlung objektiv gerechtfertigt ist³¹.

29 — Ein Unterschied besteht nur, soweit das nationale Umsetzungsgesetz einen weiter gehenden Schutz gewährt, der über den der Richtlinie und der Rahmenvereinbarung hinaus geht.

30 — Speziell zur unmittelbaren Wirkung von Richtlinienbestimmungen vgl. die Urteile vom 5. April 1979, Ratti (148/78, Slg. 1979, 1629, Randnrn. 21 und 22), und vom 19. Januar 1982, Becker (8/81, Slg. 1982, 53, Randnrn. 23 und 24).

31 — Zum Grundsatz der Gleichbehandlung vgl. die ständige Rechtsprechung, nicht zuletzt Urteile vom 12. September 2006, Eman und Sevinger (C-300/04, Slg. 2006, I-8055, Randnr. 57), und vom 11. September 2007, Lindorfer/Rat (C-227/04 P, Slg. 2007, I-6767, Randnr. 63), sowie die in Fn. 21 angeführten Urteile Cordero Alonso (Randnr. 37) und Advocaten voor de Wereld (Randnr. 56).

68. Die von den Beschwerdeführern vor der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit eingelegten Rechtsbehelfe dienen, wie bereits ausgeführt, der Durchsetzung ihres gemeinschaftsrechtlich garantierten Schutzes als befristet Beschäftigte³². Wie bereits erwähnt, handelt es sich dabei sowohl für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 als auch für die Zeit danach um denselben Schutz, der letztlich auf die Richtlinie 1999/70 zurückgeht, gleichviel, ob er sich unmittelbar oder nur mittelbar — vermittelt durch das nationale Umsetzungsgesetz — aus der Richtlinie ergibt.

69. Sollen also die Beschwerdeführer zur Durchsetzung eines Teils ihrer Rechte — jener Rechte, die den Zeitraum vor dem 14. Juli 2003 betreffen — auf Klagen gegen ihren Arbeitgeber vor den ordentlichen Gerichten verwiesen werden, so sind — entgegen der Auffassung der beklagten Ministerien — eben diese Klagen auf ihre Gleichwertigkeit mit bei der Arbeitsgerichtsbarkeit einzulegenden Rechtsbehelfen zu überprüfen. Denn mit beiden Arten von Rechtsbehelfen soll derselbe, aus der Richtlinie folgende Schutz für befristet Beschäftigte durchgesetzt werden, und der Grundsatz der Gleichwertigkeit gebietet, dass die Bedingungen für eine unmittelbar auf die Richtlinie gestützte Klage nicht weniger günstig sind als die Bedingungen für eine auf das nationale Umsetzungsgesetz gestützte.

70. Dabei hat das vorlegende Gericht sowohl den Gegenstand als auch die wesentlichen Merkmale der angeblich vergleichbaren Rechtsbehelfe zu prüfen, die das innerstaatliche Recht vorsieht; es hat die jeweiligen Verfahrensmodalitäten in ihrem Gesamtzusammenhang zu würdigen, also die Stellung der anwendbaren Vorschriften im gesamten Verfahren, außerdem den Verfahrensablauf und die Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu berücksichtigen³³.

71. Der Grundsatz der Gleichwertigkeit ist beispielsweise verletzt, wenn der Betroffene, der sich auf ein durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenes Recht beruft, zusätzliche Kosten und längere Fristen in Kauf nehmen muss, als wenn er lediglich einen Anspruch nach innerstaatlichem Recht geltend machen würde³⁴.

72. Im vorliegenden Fall bestehen nach den im Vorlagebeschluss gemachten Angaben deutliche Unterschiede zwischen den Rechtsbehelfen, die befristet Beschäftigte wie die Beschwerdeführer bei einem Rights Commissioner bzw. beim Labour Court einerseits und bei den ordentlichen irischen Gerichten andererseits gegen ihren Arbeitgeber einlegen können.

32 — Vgl. oben, Nr. 58 dieser Schlussanträge.

33 — In diesem Sinne die in Fn. 23 angeführten Urteile Levez (Randnrn. 43 und 44) und Preston (Randnrn. 61 und 62).

34 — Vgl. nochmals die in Fn. 23 angeführten Urteile Levez (Randnr. 51) und Preston (Randnr. 60).

73. So werden Verfahren vor den ordentlichen irischen Gerichten als erheblich förmlicher, komplexer, kostspieliger und zeitaufwändiger dargestellt. Es werden Gerichtsgebühren erhoben, für den Fall des Unterliegens besteht ein Kostenrisiko, und die Prozessvertretung der Parteien kann nicht Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden übertragen werden, sondern ist Anwälten vorbehalten³⁵. Demgegenüber unterliegen Beschwerden vor dem Rights Commissioner und dem Labour Court einem einfacheren Verfahren, in dem die Parteien sich durch eine beliebige Person vertreten lassen können, insbesondere durch eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband; es werden weder Kosten auferlegt noch Gerichtsgebühren erhoben.

74. Zwar haben die beklagten irischen Ministerien vor dem Gerichtshof diese Darstellung und Bewertung des irischen Verfahrensrechts teilweise bestritten. Insoweit genügt jedoch der Hinweis, dass es nicht Sache des Gerichtshofs ist, im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens zu entscheiden, ob die Auslegung nationaler Vorschriften durch das vorliegende Gericht richtig ist³⁶. Vielmehr hat der Gerichtshof im Rahmen der Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gemeinschaftsgerichten und den Gerichten der Mitgliedstaaten in Bezug auf den tatsächlichen und rechtlichen Rahmen, in den sich die Vorabentscheidungsfragen einfügen, von

den Feststellungen des vorliegenden Gerichts auszugehen³⁷.

75. Ausgehend von der Darstellung des vorliegenden Gerichts stellen sich im vorliegenden Fall die möglichen Rechtsbehelfe vor den ordentlichen irischen Gerichten, in ihrer Gesamtheit betrachtet, als weniger vorteilhaft dar als solche vor dem Rights Commissioner und dem Labour Court. Insbesondere ziehen sie für Personen in der Situation der Beschwerdeführer ein höheres finanzielles Risiko nach sich und gestatten ihnen nicht, sich vor Gericht durch Gewerkschaften vertreten zu lassen.

76. Bei der Geltendmachung ihrer unmittelbar auf das Gemeinschaftsrecht gestützten Ansprüche für die Zeit vor Umsetzung der Richtlinie 1999/70 wären die Betroffenen somit schlechter gestellt als für die Zeit danach hinsichtlich der Geltendmachung ihrer auf das irische Umsetzungsgesetz gestützten Ansprüche.

77. Sofern man die Zuständigkeit der irischen Arbeitsgerichtsbarkeit für die Zeit ab dem 14. Juli 2003 als obligatorisch ansieht, kann eine Schlechterstellung von Arbeitnehmern wie den Beschwerdeführern auch darin gesehen werden, dass sie — wie bereits

35 — Eine natürliche Person kann allerdings nach den Angaben im Vorlagebeschluss auch selbst vor Gericht auftreten.

36 — Urteile vom 3. Oktober 2000, Corsten (C-58/98, Slg. 2000, I-7919, Randnr. 24), Orfanopoulos und Oliveri (zitiert in Fn. 27, Randnr. 42), und vom 18. Januar 2007, Auroux (C-220/05, Slg. 2007, I-385, Randnr. 25).

37 — Vgl. dazu nochmals die in Fn. 27 zitierte Rechtsprechung.

in anderem Zusammenhang erwähnt³⁸ — faktisch gezwungen wären, zwei parallele Verfahren anzustrengen, um den ihnen kraft Gemeinschaftsrechts zustehenden Schutz zu erlangen: ein erstes vor den ordentlichen Gerichten für die Zeit bis zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 und ein zweites vor der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Zeit danach. Würden sie hingegen ihre Ansprüche nur auf das Gesetz von 2003 und nicht zusätzlich auch auf das Gemeinschaftsrecht stützen, so bedürfte es nur eines Gerichtsverfahrens, für das auf jeden Fall der Rechtsweg zur irischen Arbeitsgerichtsbarkeit offen stünde.

78. Die Schlechterstellung der Beschwerdeführer kann nicht etwa damit gerechtfertigt werden, dass es für den Zeitraum vor dem 14. Juli 2003 kein irisches Umsetzungsgesetz zur Richtlinie 1999/70 gab, das die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit hätte begründen können. Denn ein Mitgliedstaat kann nicht Einzelnen seine Säumnis bei der Umsetzung einer Richtlinie entgegenhalten³⁹.

79. Es würde somit gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit verstoßen, den Beschwer-

deführern für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 den Zugang zur irischen Arbeitsgerichtsbarkeit zu verwehren und sie statt dessen auf den Rechtsweg vor den ordentlichen irischen Gerichten zu verweisen.

Rechtsfolgen

80. Nach den vorstehenden Ausführungen verstieße es also sowohl gegen den Grundsatz der Effektivität als auch gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit, befristet Beschäftigte wie die Beschwerdeführer für die Zeit vor dem 14. Juli 2003 auf den Rechtsweg zu den ordentlichen irischen Gerichten zu verweisen und ihnen den Zugang zur irischen Arbeitsgerichtsbarkeit zu verwehren.

81. Aus dem Gebot der Gemeinschaftstreue (Art. 10 EG) folgt, dass das vorliegende Gericht die Bestimmungen über seine eigene Zuständigkeit sowie die Verfahrensmodalitäten für die bei ihm anhängigen Klagen so weit wie möglich im Sinne eines effektiven Schutzes der den Einzelnen aus der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung erwachsenden Rechte auszulegen hat⁴⁰.

38 — Vgl. dazu oben die Ausführungen zum Grundsatz der Effektivität in Nrn. 54 bis 66 dieser Schlussanträge.

39 — Vgl., statt vieler, die in Fn. 30 angeführten Urteile Ratti (Randnr. 22) und Becker (Randnrn. 24, 33 und 34).

40 — In diesem Sinne das Urteil Unibet (zitiert in Fn. 16, Randnr. 44).

82. Wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, sieht der Labour Court im vorliegenden Fall auch Spielraum für eine derartige gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung seiner Zuständigkeit, die es ihm erlauben würde, sich nicht nur für den Zeitraum ab dem 14. Juli 2003, sondern auch für die Zeit davor für zuständig zu erklären und dabei die unmittelbar wirkenden Vorschriften der Richtlinie 1999/70 bzw. der Rahmenvereinbarung zur Anwendung zu bringen.

83. Unter diesen Umständen ist das vorliegende Gericht nach den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und der Effektivität verpflichtet, die unmittelbar wirkenden Vorschriften der Richtlinie 1999/70 bzw. der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Ausgangsrechtsstreit zur Anwendung zu bringen, um in jedem Einzelfall einen wirksamen Schutz der aus diesen Vorschriften folgenden Individualrechte sicherzustellen⁴¹.

Zwischenergebnis

84. Als Zwischenergebnis bleibt somit festzuhalten:

Nach den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und der Effektivität ist ein nationales Gericht verpflichtet, unmittelbar

wirkende Vorschriften des Gemeinschaftsrechts zur Anwendung zu bringen, wenn ihm hierzu zwar im innerstaatlichen Recht keine ausdrückliche Zuständigkeit verliehen worden ist, es aber die Zuständigkeit zur Anwendung eines später zu jenen Vorschriften ergangenen nationalen Umsetzungsgesetzes besitzt und dem Einzelnen ansonsten die unmittelbare Berufung auf jene Vorschriften für die Zeit vor Erlass des nationalen Umsetzungsgesetzes nur vor anderen innerstaatlichen Gerichten und nur unter weniger günstigen Bedingungen möglich wäre.

B — Zur zweiten Frage: Prüfung der unmittelbaren Wirkung von Paragraph 4 und Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung

85. Die zweite Frage ist nur für den Fall gestellt, dass die erste, wie von mir vorgeschlagen⁴², bejaht wird. Mit dieser zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Paragraphen 4 Nr. 1 und 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge unmittelbar anwendbar sind, so dass Einzelne sich vor Gericht auf diese Vorschriften berufen können.

86. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass Richtlinienbestimmungen unmit-

41 — Vgl. dazu nochmals Nr. 48 und Fn. 19 dieser Schlussanträge.

42 — Nrn. 45 bis 84 dieser Schlussanträge.

telbare Wirkung entfalten können⁴³: In Ermangelung fristgemäß erlassener Umsetzungsmaßnahmen kann sich der Einzelne gegenüber allen nicht richtlinienkonformen innerstaatlichen Vorschriften auf diejenigen Bestimmungen einer Richtlinie berufen, die inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind; er kann sich auf diese Bestimmungen auch berufen, soweit sie so geartet sind, dass sie Rechte festlegen, die der Einzelne dem Staat gegenüber geltend machen kann⁴⁴. Unmittelbar wirkende Richtlinienbestimmungen können auch gegenüber dem Staat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber ins Feld geführt werden⁴⁵.

87. Diese Rechtsprechung lässt sich ohne Weiteres auf Rahmenvereinbarungen übertragen. Mag nämlich auch deren Inhalt zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene ausgehandelt sein (Art. 139 Abs. 1 EG), so sind sie doch integraler Bestandteil der zu ihrer Durchführung erlassenen Richtlinien des Rates (Art. 139 Abs. 2 EG in Verbindung mit Art. 137 EG) und teilen deren Rechtsnatur.

43 — Urteile vom 4. Dezember 1974, Van Duyn (41/74, Slg. 1974, 1337, Randnr. 12), Ratti (zitiert in Fn. 30, Randnrn. 19 bis 23) und Becker (zitiert in Fn. 30, Randnrn. 17 bis 25); vgl. auch Urteil Dorsch Consult (zitiert in Fn. 17, Randnr. 44).

44 — Urteil vom 28. Juni 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse (C-363/05, Slg. 2007, I-5517, Randnr. 58); vgl. auch Urteile Becker (zitiert in Fn. 30, Randnr. 25), vom 8. Oktober 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Slg. 1987, 3969, Randnr. 7), vom 22. Juni 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Slg. 1989, 1839, Randnr. 29), und vom 19. April 2007, Farrell (C-356/05, Slg. 2007, I-3067, Randnr. 37).

45 — Vgl., statt vieler, die Urteile vom 26. Februar 1986, Marshall (152/84, Slg. 1986, 723, „Marshall I“, Randnr. 49), und vom 20. März 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Slg. 2003, I-2741, Randnrn. 31 und 71).

88. Der Gerichtshof hatte zwar bereits Gelegenheit, die hier in Frage stehenden Bestimmungen der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge auszulegen⁴⁶, zu ihrer unmittelbaren Anwendbarkeit hat er sich jedoch noch nicht geäußert⁴⁷.

Zum ersten Teil der zweiten Frage: Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung

89. Der erste Teil der zweiten Frage (Frage 2 Buchst. a) ist der unmittelbaren Wirkung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gewidmet. Dort ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer niedergelegt.

90. Diskriminierungsverbote stellen einen der klassischen Anwendungsfälle der unmittelbaren Wirkung des Gemeinschaftsrechts dar. Dies gilt nicht nur für die im Primärrecht — insbesondere in den Grundfreiheiten und in Vorschriften wie Art. 141 EG — enthaltenen Diskriminierungsverbote⁴⁸,

46 — Vgl. dazu die in Fn. 3 angeführten Urteile Adeneler, Marrosu und Sardino, Vassallo sowie Del Cerro Alonso.

47 — Im Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 28 und 107) gibt der Gerichtshof lediglich die Auffassung des vorlegenden Gerichts zur (fehlenden) unmittelbaren Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung wieder, ohne jedoch selbst zu diesem Problem Stellung zu beziehen.

48 — Vgl. etwa die Urteile vom 21. Juni 1974, Reyners (2/74, Slg. 1974, 631, Randnrn. 24 bis 32), und vom 8. April 1976, Defrenne (43/75, Slg. 1976, 455, „Defrenne II“, Randnrn. 38 und 39).

sondern auch für solche Diskriminierungsverbote, die der Gemeinschaftsgesetzgeber im Sekundärrecht aufgestellt hat, namentlich in einigen arbeits- und sozialrechtlichen Richtlinien⁴⁹.

Voraussetzung für die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung. Ich stimme dem vorlegenden Gericht zu, dass diese Anwendungsmodalitäten lediglich die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots und seine Verwirklichung im Arbeitsalltag *erleichtern sollen*⁵⁰.

91. Dennoch bestreiten im vorliegenden Fall die beklagten irischen Ministerien die unmittelbare Wirkung des Verbots der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer. Erstens sind sie der Auffassung, dieses Diskriminierungsverbot sei inhaltlich zu unbestimmt; dies zeige sich etwa an der Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe und an der Bezugnahme auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung. Zweitens machen sie unter Verweis auf Nr. 3 jener Vorschrift geltend, das Diskriminierungsverbot sei nicht unbedingt, da es noch der Festlegung von Anwendungsmodalitäten durch die Mitgliedstaaten bedürfe.

94. Solche Anwendungsmodalitäten können verfahrenstechnischer Art sein, sie können aber auch inhaltliche Bestimmungen oder Leitlinien enthalten, welche die praktischen Konsequenzen aus dem Diskriminierungsverbot ziehen oder seine Auswirkungen veranschaulichen, etwa mit Hilfe von Regelbeispielen. Auf diese Weise lässt sich der jeweiligen Situation in den Mitgliedstaaten und den besonderen Umständen bestimmter Branchen und Berufe Rechnung tragen⁵¹, sei es in staatlichen Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen.

92. Beide Argumente überzeugen mich nicht.

93. Was zunächst Paragraph 4 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung anbelangt, so sind die von den Mitgliedstaaten festzulegenden „Modalitäten“ keineswegs eine

95. Aus der bloßen Tatsache, dass solche Anwendungsmodalitäten festzulegen sind, kann nicht gefolgert werden, das Diskriminierungsverbot stehe unter einem Vorbe-

49 — Vgl. etwa die Urteile Marshall I (zitiert in Fn. 45, Randnr. 52) und vom 21. Juni 2007, Jonkman u. a. (C-231/06 bis C-233/06, Slg. 2007, I-5149, Randnr. 19), jeweils zum sekundärrechtlichen Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

50 — Vgl. dazu das Urteil Becker (zitiert in Fn. 30, Randnrn. 32 und 33), bezogen auf die von den Mitgliedstaaten zu schaffenden „Bedingungen“ im Zusammenhang mit der Umsetzung der Sechsten Mehrwertsteuerrichtlinie. Im selben Sinne das Urteil Reyners (zitiert in Fn. 48, Randnrn. 26 und 31), bezogen auf eine Grundfreiheit.

51 — Vgl. Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung und den dritten Absatz ihrer Präambel.

halt und der Einzelne könne sich ohne die besagten Modalitäten nicht auf das Diskriminierungsverbot berufen⁵². Werden keine Anwendungsmodalitäten festgelegt, so folgt vielmehr der gebotene Mindestschutz für befristet beschäftigte Arbeitnehmer aus der Rahmenvereinbarung selbst.

96. Allgemein gilt, dass die unmittelbare Wirkung einer Richtlinienvorschrift nicht schon deshalb ausgeschlossen ist, weil die Richtlinie den Mitgliedstaaten zu ihrer Umsetzung einen gewissen Gestaltungsspielraum einräumt⁵³. Ein solcher Spielraum liegt vielmehr in der Natur der Richtlinie, die gemäß Art. 249 Abs. 3 EG nur hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist, den innerstaatlichen Stellen jedoch die Wahl der Form und der Mittel überlässt. Entscheidend für die unmittelbare Anwendung der jeweils in Frage stehenden Bestimmung muss deshalb sein, ob ihr Inhalt hinreichend bestimmt ist⁵⁴ und sie von jedem Gericht angewendet werden kann⁵⁵.

52 — Im selben Sinne die Urteile *Reyners* (zitiert in Fn. 48, Randnrn. 25, 26 und 29) und vom 17. September 2002, *Baumbast und R* (C-413/99, Slg. 2002, I-7091, Randnrn. 84 bis 86), bezogen auf Grundfreiheiten, sowie das Urteil *Becker* (zitiert in Fn. 30, Randnrn. 33 und 34), bezogen auf eine Richtlinie.

53 — Vgl. dazu beispielsweise die Urteile *Becker* (zitiert in Fn. 30, Randnr. 30), vom 24. März 1987, *McDermott und Cotter* (286/85, Slg. 1987, 1453, Randnr. 15), *Francovich* (zitiert in Fn. 25, Randnr. 17), vom 2. August 1993, *Marshall* (C-271/91, Slg. 1993, I-4367, „Marshall II“, Randnr. 37), und vom 5. Oktober 2004, *Pfeiffer u. a.* (C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 105).

54 — Vgl. in diesem Sinne nochmals das Urteil *Pfeiffer* (zitiert in Fn. 53, Randnr. 105).

55 — Urteil vom 22. Mai 1980, *Santillo* (131/79, Slg. 1980, 1585, Randnr. 13); ähnlich die Urteile *Marshall I* (zitiert in Fn. 45, Randnr. 55), *Marshall II* (zitiert in Fn. 53, Randnr. 37) und die Schlussanträge des Generalanwalts Van Gerven vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache *Banks* (C-128/92, Slg. 1994, I-1209, Nr. 27).

97. Dies ist im vorliegenden Fall gewährleistet. Das Diskriminierungsverbot gemäß Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung und soll Arbeitnehmer davor schützen, dass sie aufgrund ihrer Stellung als befristet Beschäftigte gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten im Hinblick auf ihre Beschäftigungsbedingungen schlechter behandelt werden. Die Anwendung solcher Vorgaben auf den Einzelfall gehört zu den klassischen Aufgaben von Gerichten im Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts.

98. Der bloße Umstand, dass eine Bestimmung des Gemeinschaftsrechts wie das hier in Frage stehende Diskriminierungsverbot als „Grundsatz“ bezeichnet wird und darin unbestimmte Rechtsbegriffe wie der der „Arbeitsbedingungen“ oder „Beschäftigungsbedingungen“ verwendet werden, spricht nicht gegen ihre inhaltliche Bestimmtheit und damit gegen ihre unmittelbare Wirkung⁵⁶. Vielmehr können etwaige Zweifelsfragen bei der Auslegung solcher Begriffe im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens geklärt werden⁵⁷.

56 — Vgl. etwa die ständige Rechtsprechung zum „Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen“ (Art. 141 EG) seit dem Urteil *Defrenne II* (zitiert in Fn. 48, Randnr. 28) und die ebenfalls ständige Rechtsprechung zum „Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen“, nicht zuletzt im Hinblick auf die „Arbeitsbedingungen“ (z.B. Urteile *Marshall I*, zitiert in Fn. 45, und *Johnston*, zitiert in Fn. 20).

57 — In diesem Sinne das Urteil *Van Duyn* (zitiert in Fn. 43, Randnr. 14).

99. Ebenso wenig schließt im vorliegenden Fall der Verweis auf „sachliche Gründe“, die eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten rechtfertigen können (vgl. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung), die unmittelbare Wirkung des Diskriminierungsverbots aus. Vielmehr entspricht es ständiger Rechtsprechung, dass die bloße Möglichkeit, in Ausnahmefällen von Richtlinienbestimmungen abzuweichen, deren unmittelbarer Wirkung nicht entgegensteht⁵⁸.

100. Die Möglichkeit einer Differenzierung aus sachlichen bzw. objektiven Gründen ist im Rahmen aller gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbote anerkannt⁵⁹. Ihre ausdrückliche Erwähnung im Wortlaut der Rahmenvereinbarung ist nicht mehr als ein deklaratorischer Zusatz, der eine Selbstverständlichkeit ausspricht und die inhaltliche Klarheit des Diskriminierungsverbots in keiner Weise beeinträchtigt.

101. Eine ähnlich klarstellende Funktion erfüllt die Bezugnahme auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz, mit dem Zusatz „wo dies angemessen ist“, in Paragraph 4 Nr. 2

der Rahmenvereinbarung. Auch mit ihr wird letztlich nur zum Ausdruck gebracht, was ganz allgemein aus dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung folgt: Befristet beschäftigten Arbeitnehmern dürfen bei den Beschäftigungsbedingungen nicht ohne sachlichen Grund Vorteile vorenthalten werden, die vergleichbaren Dauerbeschäftigten gewährt werden. Die begrenzte Verweildauer von befristet Beschäftigten im Dienst ihres Arbeitgebers kann jedoch gerade ein solcher sachlicher Grund sein, ihnen bestimmte Vorteile nicht in vollem Umfang, sondern nur anteilig (*pro rata temporis*) zu gewähren⁶⁰. Ob und wann dies der Fall ist, ist eine Frage der Beurteilung der konkreten Umstände des Einzelfalls. An der inhaltlichen Klarheit des Diskriminierungsverbots ändert jedenfalls auch der Hinweis auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz nichts.

102. Insgesamt erfüllt somit der in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung niedergelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung alle Voraussetzungen für seine unmittelbare Anwendung.

103. Bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung wird sich das vorliegende Gericht allerdings zu vergewissern haben, dass die im öffentlichen Dienst Irlands tätigen Beamten tatsächlich als *vergleichbare Dauerbeschäftigte* im Verhältnis zu befristet beschäftigten außerplanmäßigen

58 — Urteile vom 10. November 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt (C-156/91, Slg. 1992, I-5567, Randnr. 15), vom 9. September 1999, Feyrer (C-374/97, Slg. 1999, I-5153, Randnr. 24), und Pfeiffer (zitiert in Fn. 53, Randnr. 105); im selben Sinne bereits das Urteil Marshall I (zitiert in Fn. 45, Randnrn. 53 bis 55). Nichts anderes gilt übrigens im Hinblick auf die Grundfreiheiten des EG-Vertrags, deren Ausnahmetatbestände ebenfalls nicht ihre unmittelbare Anwendbarkeit hindern; vgl., statt vieler, die Urteile Van Duyn (zitiert in Fn. 43, Randnr. 7) und Baumbast und R (zitiert in Fn. 52, Randnrn. 85 und 86).

59 — Vgl., statt vieler, das Urteil *Advocaten voor de Wereld* (zitiert in Fn. 21, Randnr. 56).

60 — Vgl. dazu außerdem Paragraph 4 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung.

Bediensteten wie den Beschwerdeführern angesehen werden können. Dies hängt von einer Gesamtbewertung aller Umstände des Einzelfalls ab. Nur am Rande sei in diesem Zusammenhang bemerkt, dass beispielsweise die Gemeinschaftsgerichte im Hinblick auf den europäischen öffentlichen Dienst die Vergleichbarkeit von Beamten und anderen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften verneint haben⁶¹.

104. Ergänzend sei noch auf die Rechtsfolgen eines etwaigen Verstoßes gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung hingewiesen: Nach ständiger Rechtsprechung sind die Vergünstigungen, die die Mitglieder der begünstigten Gruppe erhalten, auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe zu erstrecken, solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind; das nationale Gericht ist gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten müsste, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die Mitglieder der anderen Gruppe gilt⁶².

61 — Urteile des Gerichtshofs vom 6. Oktober 1983, *Celant/Kommission* (118/82 bis 123/82, Slg. 1983, 2995, Randnr. 22), und vom 19. April 1988, *Sperber/Gerichtshof* (37/87, Slg. 1988, 1943, Randnrn. 8 und 9), sowie Urteil des Gerichts für den Öffentlichen Dienst vom 19. Oktober 2006, *De Smedt/Kommission* (F-59/05, Slg. ÖD 2006, I-A-1-109 und II-A-1-409, Randnrn. 70 bis 76), Letzteres bestätigt durch Beschluss des Gerichts erster Instanz vom 9. Juli 2007, *De Smedt/Kommission* (T-415/06 P, Slg. ÖD 2007, Randnrn. 54 und 55).

62 — Vgl., statt vieler, die Urteile *Cordero Alonso* (zitiert in Fn. 21, Randnrn. 45 und 46) und *Jonkman* (zitiert in Fn. 49, Randnr. 39).

Zum zweiten Teil der zweiten Frage: Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung

105. Mit dem zweiten Teil seiner zweiten Frage (Frage 2 Buchst. b) begehrt der Labour Court Auskunft darüber, ob Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge unmittelbare Wirkung entfaltet. Diese Vorschrift verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine oder mehrere der dort aufgezählten Maßnahmen zur Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu ergreifen.

106. Sowohl IMPACT als auch die Kommission sind der Meinung, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung unmittelbar Anwendung finden kann. Während aber IMPACT ohne Einschränkungen von der unmittelbaren Wirkung dieser Vorschrift ausgeht, ist die Kommission zurückhaltender: Die Vorschrift entfalte nur insoweit unmittelbare Wirkung, als die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse eines sachlichen Grundes bedürfe; dies gelte jedenfalls dann, wenn der betreffende Mitgliedstaat innerhalb der Umsetzungsfrist keine anderen mit Paragraph 5 Nr. 1 vereinbaren Maßnahmen ergriffen habe.

107. Demgegenüber lehnen sowohl die beklagten irischen Ministerien als auch das vorliegende Gericht eine unmittelbare

Wirkung generell ab; sie verweisen auf den weiten Ermessensspielraum, den diese Vorschrift den Mitgliedstaaten belässt.

- sachliche Gründe, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen (Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a);

108. Ich sage gleich, dass ich letztere Auffassung für vorzugswürdig halte.

- die Festlegung der insgesamt maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse (Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b);

109. Sicherlich geht die Rahmenvereinbarung von der Erwägung aus, dass feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während der wiederholte Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zu Lasten der Arbeitnehmer gilt und zu einer Präkariisierung der Lage der Beschäftigten beiträgt⁶³. Deshalb war es das Ziel der Sozialpartner, „einen Rahmen [zu] schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert“⁶⁴.

- die Festlegung der zulässigen Zahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse (Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. c).

110. Zu diesem Zweck wird allerdings den Mitgliedstaaten in Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung lediglich die sehr allgemein gehaltene Verpflichtung auferlegt, eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen in ihr nationales Recht aufzunehmen, sofern dort noch keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen bestehen:

111. Damit sind die Mitgliedstaaten zwar verpflichtet, in ihrem innerstaatlichen Recht mindestens eine der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c genannten Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch *effektiv und mit verbindlicher Wirkung* vorzusehen⁶⁵, die Rahmenvereinbarung legt jedoch nicht genau fest, welche. Vielmehr lässt sie den Mitgliedstaaten die Wahl zwischen den drei

63 — Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 62 und 63).

64 — Paragraf 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung. Vgl. auch Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 63 und 79).

65 — Urteile Adeneler (Randnrn. 65, 80, 92 und 101), Marrosu und Sardino (Randnrn. 44 und 50) und Vassallo (Randnr. 35), jeweils zitiert in Fn. 3.

Arten von Maßnahmen, die gleichberechtigt nebeneinander stehen und von denen sie nach freiem Ermessen eine oder mehrere in wirksamer und dem Richtlinienziel entsprechender Weise⁶⁶ umzusetzen haben. Auf diese Weise soll der jeweiligen Situation in einem Mitgliedstaat sowie den Umständen bestimmter Branchen und Berufe Rechnung getragen werden⁶⁷.

der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen besteht, kann die unmittelbare Anwendbarkeit dieser Vorschrift oder einzelner Bestandteile dieser Vorschrift nicht aus der bloßen Säumnis des Mitgliedstaats bei der Umsetzung der Richtlinie gefolgert werden.

112. Ein Mitgliedstaat muss deshalb nicht notwendigerweise die erste der drei zur Auswahl gestellten Maßnahmen ergreifen. Nichts hindert ihn daran, statt sachlicher Gründe lediglich die maximale Gesamtdauer für aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse oder die maximal zulässige Anzahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverhältnisse festzulegen, um Missbräuchen auf diese Weise vorzubeugen.

114. Anders als die Kommission meint, stellt das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse auch nicht eine Art kleinsten gemeinsamen Nenner dar, der sich im Fall mangelhafter Umsetzung als *Mindestgehalt* aus der Vorschrift des Paragraphen 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung herausdestillieren ließe.

113. Ebenso wenig folgt aus dem Nichtergreifen der beiden anderen denkbaren Maßnahmen, dass sich die Wahlmöglichkeiten des betreffenden Mitgliedstaats mit Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 notwendigerweise auf die erste Maßnahme verengt hätten. Mit Ablauf der Umsetzungsfrist steht lediglich fest, dass der betreffende Mitgliedstaat seiner Umsetzungspflicht nicht nachgekommen ist. Da jedoch kein Rangverhältnis zwischen den drei in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c

115. Denn nur die erste der drei zur Auswahl stehenden Maßnahmen führt, wenn sie ins nationale Recht übernommen wird, überhaupt zu einem Erfordernis sachlicher Gründe für die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse. Demgegenüber bringen die beiden anderen Maßnahmen nicht notwendigerweise einen solchen Rechtfertigungszwang mit sich. Solange nämlich eine im Einklang mit der Richtlinie festgelegte maximale Gesamtdauer bzw. eine maximal zulässige Anzahl von Verlängerungen nicht überschritten wird, kann ein befristetes Arbeitsverhältnis selbst in Ermangelung eines sachlichen Grundes verlängert werden, ohne dass dem die Rahmenvereinbarung entgegenstehe.

66 — Zur Verpflichtung auf das Ziel und die praktische Wirksamkeit der Richtlinie bzw. der Rahmenvereinbarung vgl. Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 68, 82 und 101).

67 — Vgl. Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung und den dritten Absatz ihrer Präambel, ferner das Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 68).

116. Zwar wird in Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung besonders hervorgehoben, dass die aus objektiven Gründen⁶⁸ erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft, Missbrauch zu vermeiden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass befristete Arbeitsverträge überhaupt nur zulässig wären, wenn objektive Gründe für eine Befristung vorliegen, und dass sie in Ermangelung objektiver Gründe automatisch als missbräuchlich anzusehen wären. Sonst wären die in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen überflüssig.

117. Ich füge hinzu, dass auch aus dem *Ausnahmecharakter* befristeter Arbeitsverhältnisse⁶⁹ nichts anderes folgt. Zwar geht die Rahmenvereinbarung zweifellos von der Prämisse aus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind⁷⁰ und dass befristete Arbeitsverträge, wie der Gerichtshof betont, „nur unter bestimmten Umständen“ den Bedürfnissen von Arbeitgebern und

Arbeitnehmern entsprechen⁷¹. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es stets eines sachlichen Grundes für den Abschluss oder die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse bedürfte. Den Ausnahmecharakter befristeter Arbeitsverhältnisse können die Mitgliedstaaten in ihrem nationalen Recht auch auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, namentlich durch die Festlegung einer maximalen Gesamtdauer (Paragraph 5 Abs. 1 Buchst. b) oder einer maximal zulässigen Anzahl von Verlängerungen (Paragraph 5 Abs. 1 Buchst. c).

118. Ganz allgemein ähnelt der vorliegende Fall also nicht so sehr der von der Kommission zitierten Rechtssache Francovich — der dort in Frage stehenden Richtlinie ließ sich jedenfalls hinsichtlich des Schutzzumfangs ein Mindestgehalt entnehmen⁷² — als vielmehr der vom Labour Court angeführten Rechtssache Von Colson und Kamann, in der den Mitgliedstaaten keine bestimmte Maßnahme vorgeschrieben war und ihnen ferner ein weiter Ermessensspielraum hinsichtlich der Art der zu ergreifenden Maßnahmen verblieb⁷³.

119. Insgesamt erfüllt somit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht die Voraussetzungen für seine unmittelbare Anwendung.

68 — In der deutschen Sprachfassung der Rahmenvereinbarung ist die Terminologie uneinheitlich; so ist in Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen von „objektiven Gründen“ und in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a von „sachlichen Gründen“ die Rede. Ein Blick auf andere Sprachfassungen zeigt jedoch, dass dies ein Sonderproblem der deutschen Version ist und dass darin kein inhaltlicher Unterschied begründet ist.

69 — In diesem Sinne das Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 62).

70 — Vgl. Nr. 6 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung sowie den zweiten Absatz ihrer Präambel.

71 — Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 62), vgl. außerdem Nr. 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung sowie den zweiten Absatz ihrer Präambel.

72 — Urteil Francovich (zitiert in Fn. 25, Randnrn. 17 bis 20, zum „Inhalt der Garantie“). Die unmittelbare Wirkung der in jener Rechtssache in Frage stehenden Richtlinie wurde aus anderen Gründen abgelehnt (Urteil Francovich, Randnrn. 23 bis 26).

73 — Urteil vom 10. April 1984, Von Colson und Kamann (14/83, Slg. 1984, 1891, insbesondere Randnrn. 18 und 27).

120. Würde man hingegen die unmittelbare Anwendbarkeit von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung in dem von der Kommission vorgeschlagenen Sinne bejahen, so wäre sicherzustellen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gebührend berücksichtigt wird. Zwar enthält die Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse in unbefristete vorzusehen⁷⁴, doch widerspricht es dem Schutzzweck der Rahmenvereinbarung, wenn die betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund einer rechtswidrigen Befristung ihrer Arbeitsverträge sofort ihre Arbeitsplätze verlieren würden.

121. Unabhängig davon, ob sich Einzelne unmittelbar auf Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung berufen können, kann jedoch der säumige Mitgliedstaat gemäß dem Urteil Francovich und unter den dort aufgestellten Voraussetzungen verpflichtet sein, Bürgern den durch die nicht ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie 1999/70 etwa entstandenen Schaden zu ersetzen⁷⁵.

74 — Vgl. dazu die in Fn. 3 angeführten Urteile Adeneler (Randnrn. 91 und 101) und Marrosu und Sardino (Randnr. 47).

75 — Urteil Francovich (zitiert in Fn. 25, Randnrn. 30 bis 46) und seither ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt das Urteil Farrell (zitiert in Fn. 44, Randnr. 43).

C — Zur dritten Frage: Gemeinschaftsrechtliche Vorgaben für die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70, aber vor Inkrafttreten des nationalen Umsetzungsgesetzes

122. Mit seiner dritten Frage begehrt das vorliegende Gericht Auskunft darüber, ob es Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung einem Mitgliedstaat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber im Zeitraum vom Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 bis zum Inkrafttreten des nationalen Umsetzungsgesetzes erlaubt, bestehende befristete Arbeitsverträge um vergleichsweise lange Befristungszeiträume — im vorliegenden Fall: bis zu acht Jahren — befristet zu verlängern.

123. Hintergrund dieser Frage ist die Befürchtung, dass den betroffenen Arbeitnehmern durch die Verlängerung ihrer Arbeitsverträge um derart lange Befristungszeiträume kurz vor Inkrafttreten des irischen Umsetzungsgesetzes der Schutz des Gesetzes von 2003 sowie der Rahmenvereinbarung entzogen wurde.

124. Das vorliegende Gericht bittet den Gerichtshof, diese Frage „in Anbetracht“ seiner Antworten auf Frage 1 und Frage 2 Buchst. b zu erörtern. Ich lege deshalb den folgenden Ausführungen die Prämisse zugrunde, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmen-

vereinbarung, wie oben ausgeführt⁷⁶, nicht unmittelbar anwendbar ist.

125. Kommt eine unmittelbare Anwendung der Vorschrift nicht in Betracht, so kann Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung als solcher der Verlängerung der in Frage stehenden befristeten Arbeitsverhältnisse um bis zu acht Jahre nicht entgegengehalten werden.

126. Nichts anderes ergibt sich bei Berücksichtigung des *Frustrationsverbots*, auf das sowohl das vorliegende Gericht als auch IMPACT hingewiesen haben.

127. Zwar sind alle nationalen Stellen verpflichtet, zur Verwirklichung des durch eine Richtlinie vorgeschriebenen Zieles beizutragen. Diese Pflicht folgt aus Art. 10 EG und Art. 249 Abs. 3 EG in Verbindung mit der Richtlinie selbst⁷⁷. Schon während der Umsetzungsfrist einer Richtlinie sind deshalb die Mitgliedstaaten verpflichtet, alles zu unterlassen, was geeignet wäre, die Errei-

chung des in der Richtlinie vorgeschriebenen Zieles ernstlich zu gefährden⁷⁸. Erst recht muss dies nach Ablauf der Umsetzungsfrist gelten, wenn eine über das bloße Frustrationsverbot hinausgehende positive Pflicht für alle Träger öffentlicher Gewalt besteht, die Verwirklichung des Richtlinienziels aktiv zu fördern.

128. Mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse soll aber lediglich *ein Rahmen* geschaffen werden, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert (vgl. Paragraph 1 Buchst. b und Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung).

129. Gegen dieses Ziel, geeignete *Rahmenbedingungen* zu schaffen, konnte das irische Außenministerium in seiner Eigenschaft als öffentlicher Arbeitgeber nicht allein dadurch verstoßen, dass es *einzelne* befristete Arbeitsverhältnisse kurz vor Inkrafttreten des nationalen Umsetzungsgesetzes nochmals befristet verlängerte, und sei es auch um vergleichsweise lange Befristungszeiträume.

130. Sicherlich sollen die von den Mitgliedstaaten gemäß Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu ergreifenden Maßnahmen

76 — Nrn. 105 bis 119 dieser Schlussanträge.

77 — Vgl. dazu das Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 117).

78 — Urteile vom 18. Dezember 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Slg. 1997, I-7411, Randnr. 45), vom 8. Mai 2003, ATRAL (C-14/02, Slg. 2003, I-4431, Randnr. 58), und Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 121).

im Ergebnis dazu führen, dass Missbräuche auch im Einzelfall wirksam vermieden werden⁷⁹. Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zielt jedoch nicht darauf ab, *unabhängig von* den in Buchst. a bis c vorgesehenen Maßnahmen ein *individuelles Missbrauchsverbot* zu schaffen. Folglich kann ein derartiges Missbrauchsverbot für Einzelfälle auch nicht unter Berufung auf das Frustrationsverbot oder die Kooperationspflicht der innerstaatlichen Stellen (Art. 10 EG in Verbindung mit Art. 249 Abs. 3 EG) aus der Rahmenvereinbarung abgeleitet werden.

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge hindern einen Mitgliedstaat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber nicht daran, zwischen dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 und ihrer tatsächlichen Umsetzung in innerstaatliches Recht einzelne befristete Arbeitsverträge um vergleichsweise lange Befristungszeiträume zu verlängern.

131. Wollte man vor einer ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie 1999/70 in nationales Recht in jedem Einzelfall die Verlängerung bestehender befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor auf ihre etwaige Missbräuchlichkeit überprüfen, so würde dies in Wirklichkeit auf eine unmittelbare Anwendung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hinauslaufen, wofür jedoch — wie gezeigt⁸⁰ — die Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

D — Zur vierten Frage: Richtlinienkonforme Auslegung nationaler Vorschriften

133. Mit seiner vierten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob ein nationales Gericht aufgrund seiner Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung innerstaatlichen Rechts gehalten ist, das verspätet erlassene nationale Umsetzungsgesetz zu einer Richtlinie dahin ausulegen, dass es auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Umsetzungsfrist dieser Richtlinie zurückwirkt.

132. Zusammenfassend gilt deshalb:

Art. 10 EG und Art. 249 Abs. 3 EG in Verbindung mit Paragraf 5 Nr. 1 der

134. Diese Frage ist nur für den Fall gestellt, dass die erste oder die zweite Frage verneint wird. Außerdem ergibt sich aus der Begründung des Vorlagebeschlusses, dass es dem vorlegenden Gericht allein um eine etwaige Rückwirkung von Art. 6 des Gesetzes von 2003 geht, in dem der Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in irisches Recht umgesetzt wird.

79 — Im Urteil Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 65, 68, 82, 92 und 101) betont der Gerichtshof, dass die Mitgliedstaaten das gemeinschaftsrechtlich vorgegebene Ergebnis erreichen und die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse auf effektive Weise verhindern müssen.

80 — Vgl. Nrn. 105 bis 119 dieser Schlussanträge.

135. Da ich vorschlage, nicht nur die erste Frage zu bejahen, sondern auch die zweite, jedenfalls soweit sie den Grundsatz der Nichtdiskriminierung betrifft (Frage 2 Buchst. a)⁸¹, bedarf die vierte Frage keiner Erörterung. Dementsprechend mache ich die folgenden Ausführungen lediglich hilfsweise.

136. Nach ständiger Rechtsprechung trifft den nationalen Richter die Pflicht, bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks einer Richtlinie auszuliegen, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 249 Abs. 3 EG nachzukommen⁸².

137. Dabei verlangt der Grundsatz der richtlinienkonformen Auslegung, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung seiner Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der jeweiligen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem

Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt⁸³. Hierzu haben sie den Beurteilungsspielraum, den ihnen das nationale Recht einräumt, voll auszuschöpfen⁸⁴.

138. Die Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung wird allerdings durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt; auch darf sie nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts *contra legem* dienen⁸⁵.

139. Die *allgemeinen Rechtsgrundsätze* des Gemeinschaftsrechts scheinen mir in einem Fall wie dem vorliegenden nicht zwingend gegen die Erzeugung einer Rückwirkung von Art. 6 des Gesetzes von 2003 im Wege der Auslegung zu sprechen, jedenfalls nicht in einem vertikalen Rechtsverhältnis, in dem sich ein Arbeitnehmer gegenüber einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung beruft.

81 — Vgl. oben, Nrn. 45 bis 84 und Nrn. 89 bis 102 dieser Schlussanträge.

82 — Vgl., statt vieler, die Urteile Von Colson und Kamann (zitiert in Fn. 73, Randnr. 26), Pfeiffer (zitiert in Fn. 53, Randnr. 113) und Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 108).

83 — Urteile Pfeiffer (zitiert in Fn. 53, Randnr. 115, 116, 118 und 119) und Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 111); ähnlich bereits das Urteil vom 13. November 1990, Marleasing (C-106/89, Slg. 1990, I-4135, Randnr. 8), in dem der Gerichtshof betont, dass das nationale Gericht „seine Auslegung soweit wie möglich am Wortlaut und Zweck der Richtlinie ausrichten muss“.

84 — Urteil Von Colson und Kamann (zitiert in Fn. 73, Randnr. 28); vgl. auch Urteile vom 4. Februar 1988, Murphy u. a. (157/86, Slg. 1988, 673, Randnr. 11), und vom 11. Januar 2007, ITC (C-208/05, Slg. 2007, I-181, Randnr. 68).

85 — Urteile vom 16. Juni 2005, Pupino (C-105/03, Slg. 2005, I-5285, Randnrn. 44 und 47), und Adeneler (zitiert in Fn. 3, Randnr. 110).

140. Zwar verbietet es aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht der Grundsatz der Rechtsicherheit im Allgemeinen, den Beginn der Geltungsdauer eines Rechtsakts auf einen Zeitpunkt vor dessen Veröffentlichung zu legen; dies kann aber ausnahmsweise dann anders sein, wenn ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel es verlangt und das berechnete Vertrauen der Betroffenen gebührend beachtet ist⁸⁶. Eine solche Ausnahme könnte in einem Fall wie dem vorliegenden angenommen werden.

141. Zum einen ist nämlich die fristgemäße Umsetzung einer Richtlinie in innerstaatliches Recht ohne Zweifel ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel. Zum anderen könnten sich öffentliche Stellen in einem Fall wie dem vorliegenden schwerlich auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen. Ihr etwaiges Vertrauen auf das Fortgelten der früheren nationalen Rechtslage kann nicht schutzwürdig sein, war doch der betreffende Mitgliedstaat verpflichtet, seine innerstaatliche Rechtslage spätestens mit Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 dem Gemeinschaftsrecht anzupassen.

142. Da somit die Änderung der Rechtslage — hier: die gemeinschaftsrechtlich gebotene Einführung des Grundsatzes der

Nichtdiskriminierung — für öffentliche Arbeitgeber absehbar war, ist ihnen eine Berufung auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes nicht gestattet⁸⁷. Diese Betrachtungsweise ist auch deshalb geboten, weil die Anerkennung von Vertrauensschutz für öffentliche Arbeitgeber letztlich die widersinnige Folge hätte, dass der säumige Mitgliedstaat sein eigenes gemeinschaftsrechtswidriges Verhalten Einzelnen entgegenhalten dürfte⁸⁸.

143. Allerdings bedarf es im vorliegenden Fall keiner abschließenden Erörterung, ob die rückwirkende Anwendung des nationalen Umsetzungsgesetzes gegebenenfalls gemeinschaftsrechtlich geboten sein kann und ob allgemeine Rechtsgrundsätze ihr entgegenstehen. Denn jedenfalls kann der Grundsatz der richtlinienkonformen Auslegung ein nationales Gericht nicht zwingen, sein innerstaatliches Recht *contra legem* rückwirkend anzuwenden.

144. Im vorliegenden Fall weist der Labour Court auf eine nach irischem Recht bestehende „starke Vermutung“ gegen die Rückwirkung von Gesetzen hin. Diese Vermutung

86 — Urteil vom 26. April 2005, „Goed Wonen“ (C-376/02, Slg. 2005, I-3445, Randnr. 33); im selben Sinne bereits, bezogen auf materielle Vorschriften, Urteil vom 12. November 1981, Amministrazione delle finanze dello Stato/Salumi (212/80 bis 217/80, Slg. 1981, 2735, Randnrn. 9 und 10), und die ständige Rechtsprechung. Dass der nationale Gesetzgeber die Umsetzung einer Richtlinie rückwirkend vornehmen kann, bestätigt der Gerichtshof ausdrücklich im Urteil vom 8. März 1988, Dik (80/87, Slg. 1988, 1601, Randnr. 15).

87 — In diesem Sinne — bezogen auf Wirtschaftsteilnehmer — Urteil vom 10. März 2005, Spanien/Rat (C-342/03, Slg. 2005, I-1975, Randnr. 48).

88 — Der Grundsatz des Vertrauensschutzes kann nicht von einer Person geltend gemacht werden, die sich einer offensichtlichen Verletzung der geltenden Bestimmungen schuldig gemacht hat (Urteil vom 14. Juli 2005, ThyssenKrupp/Kommission, C-65/02 P und C-73/02 P, Slg. 2005, I-6773, Randnr. 41).

könne nur durch den klaren und eindeutigen Wortlaut der betreffenden Vorschrift selbst oder durch klare und zwingende Anhaltspunkte in anderen Vorschriften des jeweiligen Gesetzes widerlegt werden. Zwar schließe der Wortlaut von Art. 6 des Gesetzes von 2003 seine Auslegung im Sinne einer Rückwirkung nicht ausdrücklich aus. Es gebe aber auch keine eindeutigen Anhaltspunkte zugunsten einer solchen Rückwirkung. Deshalb sei es nach den Auslegungsregeln des irischen Rechts nicht möglich, der Vorschrift rückwirkende Geltung beizumessen.

145. Diese Angaben deuten darauf hin, dass der Labour Court es im vorliegenden Fall für *contra legem* hielte, das innerstaatliche Recht rückwirkend anzuwenden⁸⁹. Ist dies der Fall, so kann jenes Gericht auch nicht kraft Gemeinschaftsrechts verpflichtet sein, eine solche Rückwirkung im Wege der richtlinienkonformen Auslegung zu erzeugen.

146. Ergänzend ist jedoch daran zu erinnern, dass die Pflicht des nationalen Richters zur richtlinienkonformen Auslegung nicht auf das Umsetzungsgesetz zur jeweiligen Richtlinie beschränkt ist, sondern sich auf das gesamte nationale Recht erstreckt und somit auch das bereits zuvor bestehende nationale Recht umfasst⁹⁰.

147. Sollte also das irische Recht vor dem 14. Juli 2003 eine Rechtsvorschrift oder auch nur einen allgemeinen Rechtsgrundsatz gekannt haben, wonach beispielsweise diskriminierendes, missbräuchliches oder sittenwidriges Verhalten eines Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern verboten ist, so wäre das vorlegende Gericht verpflichtet, diese Rechtsvorschrift oder diesen Rechtsgrundsatz unter Beachtung des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie 1999/70 richtlinienkonform auszulegen und anzuwenden⁹¹ und dabei insbesondere den hier in Frage stehenden Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer gebührend zu berücksichtigen (Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge).

148. Kann hingegen das von der Richtlinie 1999/70 vorgeschriebene Ziel nicht im Wege der Auslegung erreicht werden, so verpflichtet das Gemeinschaftsrecht die Mitgliedstaaten gemäß dem Urteil Francoovich und unter den dort aufgestellten Voraussetzungen zum Ersatz der den Bürgern durch die Nichtumsetzung jener Richtlinie etwa verursachten Schäden⁹².

89 — Nach den ergänzenden Angaben der beklagten irischen Ministerien in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof war die rückwirkende Anwendung des Gesetzes von 2003 Gegenstand einer Debatte im irischen Parlament und wurde vom Gesetzgeber bewusst verworfen.

90 — Urteile *Marleasing* (zitiert in Fn. 83, Randnr. 8), *Pfeiffer* (zitiert in Fn. 53, Randnrn. 115, 118 und 119) und *Adeneler* (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 108 und 111).

91 — Im selben Sinne meine Schlussanträge vom 18. Mai 2004 in der Rechtssache *Wippel* (C-313/02, Slg. 2004, I-9483, Nr. 63), zur richtlinienkonformen Auslegung des Begriffs der Sittenwidrigkeit; ebenso — wenngleich in anderem Zusammenhang — das Urteil vom 5. Juli 2007, *Kofoed* (C-321/05, Slg. 2007, I-5795, Randnr. 46), zum Verbot missbräuchlichen Verhaltens.

92 — Urteile vom 14. Juli 1994, *Faccini Dori* (C-91/92, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 27), und *Adeneler* (zitiert in Fn. 3, Randnr. 112); vgl. auch bereits Nr. 121 dieser Schlussanträge sowie die in Fn. 75 zitierte Rechtsprechung.

149. Zusammenfassend gilt also:

Aus dem Gemeinschaftsrecht folgt keine Verpflichtung für ein nationales Gericht, das verspätet erlassene nationale Umsetzungsgesetz zu einer Richtlinie dahin auszulegen, dass es auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Umsetzungsfrist dieser Richtlinie zurückwirkt, wenn eine solche Auslegung nach den Regeln des nationalen Rechts *contra legem* wäre.

Davon unberührt bleibt die Pflicht des nationalen Gerichts, das sonstige, zum Zeitpunkt des Ablaufs der Umsetzungsfrist der betreffenden Richtlinie bestehende innerstaatliche Recht richtlinienkonform auszulegen, sowie die Pflicht des jeweiligen Mitgliedstaats, den Bürgern ihre durch die Nichtumsetzung jener Richtlinie etwa verursachten Schäden zu ersetzen.

E — Zur fünften Frage: Anwendbarkeit von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung auf Elemente der Vergütung und der Versorgungsbezüge

150. Mit seiner fünften Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob zu den Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung auch Bedingungen eines Arbeitsvertrags gehören, welche die Vergütung und die Versorgungsbezüge betreffen.

151. Diese hoch umstrittene Frage ist nur für den Fall gestellt, dass die erste oder die vierte Frage bejaht werden. Angesichts meines Vorschlags zur Beantwortung der ersten Frage⁹³ bedarf die fünfte Frage der Erörterung.

152. Nicht nur IMPACT und die Kommission, sondern auch das vorliegende Gericht sind der Auffassung, dass die Beschäftigungsbedingungen im Sinne der Rahmenvereinbarung auch die Vergütung und die Versorgungsbezüge umfassen. Hingegen nehmen die beklagten irischen Ministerien und vor allem die Regierung des Vereinigten Königreichs mit Nachdruck den diametral entgegengesetzten Standpunkt ein, so wie dies übrigens auch Generalanwalt Poiares Maduro in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Del Cerro Alonso vor einem Jahr getan hat⁹⁴.

153. Im Wesentlichen dreht sich der Streit um Zweierlei: Zum einen besteht Uneinigkeit darüber, wie der Begriff der Beschäftigungsbedingungen als solcher zu verstehen ist, auch im Vergleich zu anderen arbeits- und sozialrechtlichen Richtlinien der Gemeinschaft. Zum anderen bestehen Meinungsunterschiede über die Reichweite der Rechtsgrundlage für die Richtlinie 1999/70 angesichts des Umstands, dass Art. 139

93 — Vgl. oben, Nrn. 45 bis 84 dieser Schlussanträge.

94 — Schlussanträge des Generalanwalts Poiares Maduro vom 10. Januar 2007 in der Rechtssache Del Cerro Alonso (zitiert in Fn. 3, Nrn. 16 bis 25).

Abs. 2 EG Beschlüsse des Rates zur Durchführung von Rahmenvereinbarungen nur in den durch Art. 137 EG erfassten Bereichen erlaubt, zu denen jedoch das Arbeitsentgelt ausdrücklich nicht gehört (vgl. Art. 137 Abs. 5 EG). Mit beiden Aspekten befasste ich mich nachfolgend im Einzelnen.

einer solchen ausdrücklichen Regelung im vorliegenden Fall nicht zwingend, dass das Arbeitsentgelt vollständig aus dem Anwendungsbereich von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung ausgeschlossen wäre.

Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen

154. Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen, wie er im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gebraucht wird, schließt Geldleistungen wie die hier in Frage stehenden Vergütungen und Versorgungsbezüge weder ausdrücklich ein noch aus.

155. In einigen jüngeren arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften hat der Gemeinschaftsgesetzgeber ausdrücklich klargestellt, dass der dort verwendete Begriff der Beschäftigungsbedingungen das Arbeitsentgelt *einschließt*⁹⁵. Jedoch bedeutet das Fehlen

156. Auch die frühere Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, nach der sich der Begriff der Arbeitsbedingungen in der Richtlinie 76/207 — vor ihrer Änderung durch die Richtlinie 2002/73 — *nicht* auf das Arbeitsentgelt erstreckte⁹⁶, lässt sich nicht ohne Weiteres auf den vorliegenden Fall übertragen. Denn jene Rechtsprechung erklärt sich maßgeblich aus der Existenz der Richtlinie 75/117/EWG⁹⁷, die im Hinblick auf das Arbeitsentgelt eine Spezialregelung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen enthielt⁹⁸ und deren Anwendungsbereich von dem der Richtlinie 76/207 abzugrenzen war. Hingegen stellt sich im vorliegenden Fall kein derartiges Abgrenzungsproblem zu einem parallel existierenden Rechtsakt.

95 — Vgl. Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180, S. 22), Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) und Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG (ABl. L 269, S. 15).

96 — Urteile vom 13. Februar 1996, Gillespie u. a. (C-342/93, Slg. 1996, I-475, Randnr. 24), und vom 8. September 2005, McKenna (C-191/03, Slg. 2005, I-7631, Randnr. 30).

97 — Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19).

98 — Vgl. auch den zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 76/207, auf den die in Fn. 96 angeführten Urteile ausdrücklich Bezug nehmen. Seit der Änderung der Richtlinie 76/207 durch die Richtlinie 2002/73 ist die Richtlinie 75/117 weniger eine Spezialregelung als vielmehr eine Vorschrift, auf die Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 76/207 zur näheren Ausgestaltung des Entgeltbegriffs verweist.

157. Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bedarf der Auslegung. Dabei sind nach ständiger Rechtsprechung nicht nur der Wortlaut dieser Vorschrift zu berücksichtigen, sondern auch der Zusammenhang, in dem sie steht, und die Ziele, die mit der Regelung verfolgt werden, zu der sie gehört⁹⁹.

Arbeitnehmer¹⁰³ und in der Europäischen Sozialcharta¹⁰⁴.

158. Ausweislich ihres Paragrafen 1 Buchst. a soll die Rahmenvereinbarung durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern¹⁰⁰. Darin kommen grundlegende Ziele der Sozialpolitik der Gemeinschaft zum Ausdruck, wie sie insbesondere in Art. 136 Abs. 1 EG niedergelegt sind, namentlich die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes. Dieselben Ziele klingen auch schon in der Präambel des EU-Vertrags¹⁰¹ und des EG-Vertrags¹⁰² an, ebenso in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der

159. Im Lichte dieser sozialpolitischen Zielsetzung gehört das Verbot der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer zu den Grundsätzen des Sozialrechts der Gemeinschaft, die nicht eng ausgelegt werden dürfen¹⁰⁵. Schon dies spricht gegen einen kategorischen Ausschluss finanzieller Gesichtspunkte wie der Vergütung und der Versorgungsbezüge aus dem Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots.

160. Auch der praktische Wert des Diskriminierungsverbots im Arbeitsleben würde erheblich geschmälert, wenn sich dieses Verbot nur auf solche Beschäftigungsbedin-

99 — Urteile vom 7. Juni 2005, VEMW u. a. (C-17/03, Slg. 2005, I-4983, Randnr. 41), und vom 7. Juni 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Kommission (C-76/06 P, Slg. 2007, I-4405, Randnr. 21).

100 — Vgl. auch den 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 sowie den dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung.

101 — In der Präambel des EU-Vertrags werden die Bedeutung der sozialen Grundrechte bekräftigt (vierter Erwägungsgrund) und das Ziel des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts betont (achter Erwägungsgrund).

102 — In der Präambel des EG-Vertrags wird die Bedeutung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts hervorgehoben (zweiter Erwägungsgrund) und die stetige Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der Völker Europas als wesentliches Ziel definiert (dritter Erwägungsgrund); vgl. dazu auch das Urteil Defrenne II (zitiert in Fn. 48, Randnrn. 10 und 11).

103 — Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wurde anlässlich der Tagung des Europäischen Rates vom 9. Dezember 1989 in Straßburg verabschiedet und ist im Dokument der Kommission KOM(89) 471 vom 2. Oktober 1989 wiedergegeben. Nr. 7 dieser Charta hat folgenden Wortlaut: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit.“ Nr. 10, erster Gedankenstrich, dieser Charta fügt hinzu: „Entsprechend den Gegebenheiten der einzelnen Länder ... hat jeder Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft Anspruch auf einen angemessenen sozialen Schutz ...“

104 — Die Europäische Sozialcharta wurde am 18. Oktober 1961 in Turin von Mitgliedstaaten des Europarats unterzeichnet. In Teil I Nrn. 2 und 4 dieser Charta wird das Recht aller Arbeitnehmer auf gerechte Arbeitsbedingungen und ein gerechtes Arbeitsentgelt betont, wobei dieses Recht als eine Zielbestimmung anzusehen ist (vgl. Teil III Art. 20 Abs. 1 Buchst. a der Charta).

105 — Urteil Del Cerro Alonso (zitiert in Fn. 3, Randnr. 38).

gungen bezöge, die nichts mit dem Arbeitsentgelt zu tun haben. So mag es zwar für die betroffenen befristet beschäftigten Arbeitnehmer nicht unwichtig sein, etwa im Hinblick auf die Berufskleidung und die Arbeitsgeräte mit vergleichbaren Dauerbeschäftigten gleich behandelt zu werden. Von ungleich größerer Bedeutung für die Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer ist es jedoch, *finanziell* nicht schlechter gestellt zu werden als ihre unbefristet beschäftigten Kollegen. Dieses Schutzbedürfnis spricht gegen eine Beschränkung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots allein auf Beschäftigungsbedingungen, die keinerlei Bezug zum Arbeitsentgelt haben.

161. Dass sich der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots auch auf Geldleistungen erstrecken kann, zeigt im Übrigen die Bezugnahme auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung. Dieser Grundsatz kann überhaupt nur auf teilbare Leistungen Anwendung finden, zu denen vor allem Geldleistungen wie Gehälter, Lohnzuschläge und bestimmte Prämien gehören.

162. Nach alledem sprechen sowohl der Sinn und Zweck von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung als auch der Regelungszusammenhang dieser Vorschrift für eine Einbeziehung der Vergütung und der Versorgungsbezüge in den Begriff der Beschäftigungsbedingungen.

163. Was allerdings speziell die *Versorgungsbezüge* anbelangt, so bedarf dies noch einer Einschränkung: Als *Beschäftigungsbedingungen* im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung können solche finanziellen Bedingungen eines Arbeitsvertrags nur dann angesehen werden, wenn sie Leistungen betreffen, die den Charakter eines vom Arbeitgeber gewährten Ruhegehalts oder einer Betriebsrente haben, nicht hingegen Leistungen der allgemeinen gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit.

164. Ein Blick auf die Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen zeigt, dass nur erstere Leistungen zum Arbeitsverhältnis gehören und auf dessen Grundlage gewährt werden¹⁰⁶. Diese Rechtsprechung lässt sich auf die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge übertragen. Denn mit dieser Rahmenvereinbarung bezweckten die Sozialpartner nicht, Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit zu regeln; vielmehr haben sie anerkannt, dass solche Fragen der Entscheidung der Mitgliedstaaten unterliegen¹⁰⁷.

106 — Urteile vom 25. Mai 1971, Defrenne (80/70, Slg. 1971, 445, „Defrenne I“, Randnrn. 7 und 8), vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, Slg. 1990, I-1889, Randnrn. 22 und 28), Jonkman (zitiert in Fn. 49, Randnr. 17) und, speziell zu einem Ruhegehalt für Beamte, Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker (C-4/02 und C-5/02, Slg. 2003, I-12575, Randnrn. 56 bis 59).

107 — Fünfter Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung. Dass die Rahmenvereinbarung zwischen gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit unterscheidet, ergibt sich auch aus einer Zusammenschau des fünften und sechsten Absatzes ihrer Präambel.

Primärrechtskonforme Auslegung im Hinblick auf Art. 137 Abs. 5 EG

verträge, in dem der unbestimmte Begriff der Beschäftigungsbedingungen verwendet wird, unter Beachtung der Grenzen auszulegen, die sich gegebenenfalls aus der Rechtsgrundlage der Richtlinie 1999/70 ergeben.

165. Zu prüfen bleibt, ob höherrangiges Recht der Einbeziehung der Vergütung und der Versorgungsbezüge in den Begriff der Beschäftigungsbedingungen gemäß Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge entgegensteht.

166. Der Anwendungsbereich von Bestimmungen des Sekundärrechts kann nicht weiter reichen als der ihrer jeweiligen Rechtsgrundlage¹⁰⁸. Um dies sicherzustellen, ist das Sekundärrecht im Einklang mit dem Primärrecht auszulegen und anzuwenden; denn nach ständiger Rechtsprechung ist, wenn eine Vorschrift des abgeleiteten Gemeinschaftsrechts mehr als eine Auslegung zulässt, die Auslegung, bei der die Bestimmung mit dem EG-Vertrag vereinbar ist, derjenigen vorzuziehen, die zur Feststellung ihrer Unvereinbarkeit mit dem Vertrag führt¹⁰⁹.

167. Dementsprechend ist Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeits-

168. Rechtsgrundlage für den Erlass der Richtlinie 1999/70 war Art. 139 Abs. 2 EG, der dem Rat in den durch Art. 137 EG erfassten Bereichen eine Kompetenz zur Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen der Sozialpartner überträgt. Zu diesen Bereichen gehören gemäß Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG die *Arbeitsbedingungen*, wobei allerdings Art. 137 Abs. 5 EG wiederum das *Arbeitsentgelt* vom Anwendungsbereich jener Vorschrift ausnimmt.

169. Der Begriff des (Arbeits-)Entgelts als solcher kann, wie ein Blick auf den benachbarten Art. 141 Abs. 2 EG zeigt, denkbar weit ausgelegt werden und neben den üblichen Grund- oder Mindestlöhnen und -gehältern auch alle sonstigen Vergütungen umfassen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

108 — Urteil vom 9. März 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich (C-65/04, Slg. 2006, I-2239, Randnr. 27).

109 — Urteile vom 13. Dezember 1983, Kommission/Rat (218/82, Slg. 1983, 4063, Randnr. 15), vom 29. Juni 1995, Spanien/Kommission (C-135/93, Slg. 1995, I-1651, Randnr. 37), und vom 26. Juni 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone u. a. (C-305/05, Slg. 2007, I-5305, Randnr. 28).

170. Die Auslegung dieses Begriffs allein gibt jedoch noch keinen Aufschluss darüber, was es bedeutet, dass Art. 137 EG gemäß seinem fünften Absatz für das Arbeitsentgelt „nicht gilt“. Insoweit sind die systematische

Stellung von Art. 137 Abs. 5 EG sowie der Sinn und Zweck dieser Vorschrift mit zu berücksichtigen.

171. Als Ausnahmetatbestand ist Art. 137 Abs. 5 EG, wie der Gerichtshof jüngst im Urteil Del Cerro Alonso festgestellt hat, eng auszulegen¹¹⁰. Die Bestimmung kann also nicht dahin verstanden werden, dass sie alles vom Anwendungsbereich des Art. 137 EG ausnimmt, was einen irgendwie gearteten Bezug zum Arbeitsentgelt hat; ansonsten würden zahlreiche in Art. 137 Abs. 1 EG aufgezählte Sachgebiete praktisch bedeutungslos¹¹¹.

172. Sinn und Zweck von Art. 137 Abs. 5 EG ist es vielmehr in erster Linie, die *Tarifautonomie* der Sozialpartner vor Beeinträchtigungen zu schützen. Dies zeigt nicht zuletzt auch der enge Zusammenhang des Arbeitsentgelts mit den übrigen von der Gemeinschaftskompetenz ausgenommenen Sachgebieten: Koalitionsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht sind besonders in Bezug auf die Festlegung des Arbeitsentgelts von Bedeutung; dementsprechend werden sie in Art. 137 Abs. 5 EG in einem Atemzug mit dem Arbeitsentgelt genannt.

110 — Urteil Del Cerro Alonso (zitiert in Fn. 3, Randnr. 39); vgl. auch, zur restriktiven Auslegung von Ausnahmebestimmungen im Primärrecht, Urteil vom 21. Juli 2005, Kommission/Vereinigtes Königreich (C-349/03, Slg. 2005, I-7321, Randnr. 43).

111 — Urteil Del Cerro Alonso (zitiert in Fn. 3, Randnr. 41).

173. Außerdem zielt Art. 137 Abs. 5 EG darauf ab, eine gemeinschaftsweite Vereinheitlichung der in den Mitgliedstaaten jeweils geltenden *Lohnniveaus* durch den Gemeinschaftsgesetzgeber zu verhindern. Eine solche — gegebenenfalls auch nur teilweise — Einebnung der nationalen, regionalen und betrieblichen Unterschiede in den Lohnniveaus durch den Gemeinschaftsgesetzgeber würde nämlich einen tiefen Eingriff in den Wettbewerb zwischen den auf dem Binnenmarkt tätigen Unternehmen darstellen. Sie würde auch weit über die von Art. 137 Abs. 1 EG bezweckten Unterstützungs- und Ergänzungsmaßnahmen der Gemeinschaft zur Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Sozialpolitik hinausgehen.

174. Vor diesem Hintergrund verwehrt es Art. 137 Abs. 5 EG beispielsweise dem Gemeinschaftsgesetzgeber, durch die Festlegung von Mindestlöhnen auf das Lohnniveau in den Mitgliedstaaten Einfluss zu nehmen. Ebenso wenig dürfte der Gemeinschaftsgesetzgeber etwa einen jährlichen Inflationsausgleich vorsehen, eine Obergrenze für die jährlichen Lohnsteigerungen einführen oder die Höhe der Überstundenvergütung sowie von Schicht-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen regeln.

175. Hingegen hindert Art. 137 Abs. 5 EG den Gemeinschaftsgesetzgeber nicht daran, *Regelungen mit finanziellen Auswirkungen* zu treffen, etwa in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG)

oder im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer (Art. 137 Abs. 1 Buchst. a EG). So kann die Gemeinschaft zum Beispiel Vorgaben für das nationale Arbeitsrecht machen, die zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub führen¹¹².

Arbeitnehmern oder Gruppen von ihnen im Rahmen der ihnen gewährten Arbeitsbedingungen zusteht, ist eine Frage, die in den Anwendungsbereich von Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG sowie der auf seiner Grundlage erlassenen Richtlinien fällt¹¹⁵.

176. Im selben Sinne hat der Gerichtshof jüngst im Urteil *Del Cerro Alonso* auch klargestellt, dass Art. 137 Abs. 5 EG lediglich die *Höhe des Arbeitsentgelts* dem Zuständigkeitsbereich des Gemeinschaftsgesetzgebers entzieht¹¹³; er hat hinzugefügt, dass es auch weiterhin ausschließlich den zuständigen Stellen in den jeweiligen Mitgliedstaaten obliegt, die Höhe der verschiedenen Bestandteile des Entgelts von Arbeitnehmern festzulegen¹¹⁴.

178. Durch die Einführung von Diskriminierungsverboten wie in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹¹⁶ wird nämlich nicht in die Festlegung der Höhe der Löhne als solche auf nationaler oder regionaler Ebene oder auch unternehmensintern eingegriffen. Es wird lediglich sichergestellt, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern im Hinblick auf ihre Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen vor Benachteiligungen geschützt werden, auch vor Benachteiligungen finanzieller Art. Diskriminierungsverbote dieser Art sind ein wesentlicher Bestandteil der Unterstützungs- und Ergänzungsmaßnahmen der Gemeinschaft zur Sozialpolitik der Mitgliedstaaten, die auch Art. 137 Abs. 5 EG nicht zu verbieten bezweckt.

177. Ob hingegen das innerhalb eines Mitgliedstaats festgelegte Entgelt oder einzelne Bestandteile desselben bestimmten

179. In der mündlichen Verhandlung hat die Regierung des Vereinigten Königreichs eingewandt, befristet Beschäftigten müssten

112 — So geschehen in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9); mit dieser Richtlinie wurde die bislang geltende Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) neu gefasst, die bereits eine gleich lautende Bestimmung enthielt. Dass Art. 118a EG-Vertrag, eine Vorgängerregelung zu Art. 137 Abs. 1 Buchst. a EG, die zutreffende Rechtsgrundlage für die Richtlinie 93/104 war, hat der Gerichtshof im Urteil vom 12. November 1996, Vereinigtes Königreich/Rat (C-84/94, Slg. 1996, I-5755, insbesondere Randnrn. 45 und 49), bestätigt.

113 — Urteil *Del Cerro Alonso* (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 43 und 44), mit klarstellenden Aussagen zum Verständnis des Urteils vom 1. Dezember 2005, *Dellas u. a.* (C-14/04, Slg. 2005, I-10253, Randnrn. 37 bis 39), und des Beschlusses vom 11. Januar 2007, *Vorel* (C-437/05, Slg. 2007, I-331, Randnrn. 32, 35 und 36).

114 — Urteil *Del Cerro Alonso* (zitiert in Fn. 3, Randnrn. 45 und 46).

115 — Urteil *Del Cerro Alonso* (zitiert in Fn. 3, Randnr. 47).

116 — Ein weiteres derartiges Diskriminierungsverbot findet sich beispielsweise in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9).

lediglich die gleichen Vergütungsbestandteile gewährt werden wie vergleichbaren Dauerbeschäftigten, aber nicht notwendigerweise in der gleichen Höhe. Nach dem Urteil Del Cerro Alonso garantierte Art. 137 Abs. 5 EG den zuständigen nationalen Stellen und den Tarifpartnern die Freiheit, die Höhe der jeweiligen Vergütungsbestandteile für befristete Beschäftigte und vergleichbare Dauerbeschäftigte unterschiedlich festzulegen.

anderes bringt übrigens Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zum Ausdruck, wie auch der Verweis auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung.

180. Diese Auffassung teile ich nicht. Zwar überlässt Art. 137 Abs. 5 EG den zuständigen nationalen Stellen und den Tarifpartnern die Festlegung der Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile, doch kann diese Vorschrift nicht ihrerseits als Vorwand für eine Diskriminierung zwischen bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern dienen. Vielmehr haben die zuständigen nationalen Stellen und die Tarifpartner bei der Ausübung der ihnen gemäß Art. 137 Abs. 5 EG vorbehaltenen Befugnisse das Gemeinschaftsrecht zu beachten¹¹⁷, nicht zuletzt die allgemeinen Rechtsgrundsätze wie beispielsweise den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Folglich kommt eine Ungleichbehandlung der befristeten Beschäftigten gegenüber Dauerbeschäftigten in Bezug auf die Höhe der jeweiligen Vergütungsbestandteile nur dort in Betracht, wo sie sachlich gerechtfertigt ist. Nichts

181. Insgesamt steht Art. 137 Abs. 5 EG nicht der Einbeziehung der Vergütung und der Versorgungsbezüge in den Begriff der Beschäftigungsbedingungen gemäß Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge entgegen.

182. Zusammenfassend gilt deshalb:

Zu den Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gehören auch Bedingungen eines Arbeitsvertrags, welche die Vergütung betreffen. Dasselbe gilt für Bedingungen eines Arbeitsvertrags, welche die Versorgungsbezüge betreffen, sofern Letztere den Charakter eines vom Arbeitgeber gewährten Ruhegehalts oder einer Betriebsrente haben.

117 — In diesem Sinne Urteile vom 11. Dezember 2007, International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union (C-438/05, Slg. 2007, I-10779, Randnrn. 39 und 40), und vom 18. Dezember 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Slg. 2007, I-11767, Randnrn. 86 und 87), sowie die dort jeweils zitierte Rechtsprechung, ferner Urteile vom 11. September 2003, Steinicke (C-77/02, Slg. 2003, I-9027, Randnr. 63), und vom 4. Dezember 2003, Kristiansen (C-92/02, Slg. 2003, I-14597, Randnr. 31).

VI — Ergebnis

183. Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, dem Labour Court Dublin wie folgt zu antworten:

- 1) Nach den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und der Effektivität ist ein nationales Gericht verpflichtet, unmittelbar wirkende Vorschriften des Gemeinschaftsrechts zur Anwendung zu bringen, wenn ihm hierzu zwar im innerstaatlichen Recht keine ausdrückliche Zuständigkeit verliehen worden ist, es aber die Zuständigkeit zur Anwendung eines später zu jenen Vorschriften ergangenen nationalen Umsetzungsgesetzes besitzt und dem Einzelnen ansonsten die unmittelbare Berufung auf jene Vorschriften für die Zeit vor Erlass des nationalen Umsetzungsgesetzes nur vor anderen innerstaatlichen Gerichten und nur unter weniger günstigen Bedingungen möglich wäre.

- 2) Anders als Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG erfüllt Paragraph 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung alle Voraussetzungen für seine unmittelbare Anwendung.

- 3) Art. 10 EG und Art. 249 Abs. 3 EG in Verbindung mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge hindern einen Mitgliedstaat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber nicht daran, zwischen dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70 und ihrer tatsächlichen Umsetzung in innerstaatliches Recht einzelne befristete Arbeitsverträge um vergleichsweise lange Befristungszeiträume zu verlängern.

- 4) Zu den Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gehören auch Bedingungen eines Arbeitsvertrags, welche die Vergütung betreffen. Dasselbe gilt für Bedingungen eines Arbeitsvertrags, welche die Versorgungsbezüge betreffen, sofern Letztere den Charakter eines vom Arbeitgeber gewährten Ruhegehalts oder einer Betriebsrente haben.