

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

15. April 2008*

In der Rechtssache C-268/06

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Labour Court (Irland) mit Entscheidung vom 12. Juni 2006, beim Gerichtshof eingegangen am 19. Juni 2006, in dem Verfahren

Impact

gegen

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport

erlässt

* Verfahrenssprache: Englisch.

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten A. Rosas, K. Lenaerts (Berichterstatter), G. Arestis, U. Löhmus und L. Bay Larsen sowie der Richter P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka und A. Ó Caoimh,

Generalanwältin: J. Kokott,
Kanzler: K. Sztranc-Sławiczek, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 5. Dezember 2007,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Impact, vertreten durch B. O'Moore, SC, M. Bolger, BL, und D. Connolly, Solicitor,

— Irlands, vertreten durch D. O'Hagan und M. Heneghan als Bevollmächtigte im Beistand von A. Collins, SC, sowie von A. Kerr und F. O'Dubhghaill, BL,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch H. G. Sevenster und M. de Grave als Bevollmächtigte,

- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch E. O'Neill, K. Smith und I. Rao als Bevollmächtigte im Beistand von R. Hill, Barrister,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. van Beek und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 9. Januar 2008

folgendes

Urteil

- ¹ Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 4 und 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) enthalten ist, sowie die Reichweite der Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten und den Umfang der Verpflichtung der Gerichte der Mitgliedstaaten zu gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung.

- ² Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der irischen Gewerkschaft Impact, die im Namen von Beschäftigten der irischen öffentlichen Verwaltung handelt, und den sie beschäftigenden Ministerien wegen der Bedingungen in Bezug auf die Vergütung und die Versorgungsbezüge, die für diese Beschäftigten aufgrund ihres Statuts als befristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten, sowie der Bedingungen, unter denen eines dieser Ministerien bestimmte befristete Verträge verlängert hat.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Mit der auf Art. 139 Abs. 2 EG gestützten Richtlinie 1999/70 soll gemäß ihrem Art. 1 „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ..., die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.

4 Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 10. Juli 2001 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.“

5 Gemäß ihrem Art. 3 ist die Richtlinie am 10. Juli 1999, dem Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, in Kraft getreten.

6 Nach ihrem Paragraph 1 soll die Rahmenvereinbarung:

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

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

7 Der mit „Grundsatz der Nichtdiskriminierung“ überschriebene Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„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.“

8 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung, der „Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“ betrifft, bestimmt:

„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.“

- 9 Die Rahmenvereinbarung enthält außerdem einen „Umsetzungsbestimmungen“ betreffenden Paragraphen 8, dessen Nr. 5 Folgendes vorsieht:

„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.“

Nationales Recht

- 10 Die Richtlinie 1999/70 wurde mit dem Gesetz aus dem Jahr 2003 zum Schutz von Arbeitnehmern bei befristeter Beschäftigung (Protection of Employees [Fixed — Term Work] Act 2003) (im Folgenden: Gesetz von 2003) in die irische Rechtsordnung umgesetzt. Dieses Gesetz ist am 14. Juli 2003 in Kraft getreten.
- 11 Section 6 des Gesetzes von 2003 setzt Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung um. Section 2 (1) in Verbindung mit Section 6 (1) dieses Gesetzes gewährleistet befristet beschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf gleiches Entgelt und gleiche Versorgungsbezüge, wie sie vergleichbare Dauerbeschäftigte erhalten.
- 12 Section 9 des Gesetzes von 2003 setzt Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung um. Ihre Subsection 1 sieht vor, dass der Arbeitgeber den befristeten Vertrag eines Arbeitnehmers, der zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Gesetzes oder danach bei ihm

oder bei einem mit ihm verbundenen Arbeitgeber mindestens drei Jahre ununterbrochen beschäftigt ist, nur einmal für höchstens ein Jahr befristet verlängern darf. Nach Section 9 (3) dieses Gesetzes sind Bedingungen in einem Arbeitsvertrag, die gegen Subsection 1 verstoßen, unwirksam, und der betreffende Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Dauer geschlossen.

- 13 Ein Arbeitgeber kann bei Vorliegen sachlicher Gründe von den Vorgaben der Sections 6 und 9 des Gesetzes abweichen. Was unter „sachlichen Gründen“ zu verstehen ist, wird in Section 7 des Gesetzes ausgeführt.
- 14 Nach Section 14 des Gesetzes von 2003 kann ein Arbeitnehmer oder die Gewerkschaft, bei der dieser Mitglied ist, eine Beschwerde, mit der ein Verstoß gegen dieses Gesetz gerügt wird, an eine/n Rights Commissioner richten; diese/r muss die Beschwerde prüfen und eine schriftliche Entscheidung erlassen. Wird der Beschwerde stattgegeben, so kann er/sie eine Wiedergutmachung gemäß den Bestimmungen in Section 14 (2) des Gesetzes anordnen, die u. a. eine finanzielle Entschädigung von bis zu zwei Jahresgehältern des Beschwerdeführers einschließen kann.
- 15 Nach Section 15 des Gesetzes kann gegen die Entscheidung eines/r Rights Commissioner Klage beim Labour Court erhoben werden. Gegen dessen Entscheidung kann ein Rechtsmittel beim High Court eingelegt werden.
- 16 Die Rights Commissioners und der Labour Court wurden mit den Gesetzen aus dem Jahr 1969 bzw. 1946 zur Regelung der Arbeitsbeziehungen (Industrial Relations Act 1969 und Industrial Relations Act 1946) geschaffen. Verschiedene irische Gesetze, darunter das Gesetz von 2003, übertragen ihnen die Zuständigkeit für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Laut der Vorlageentscheidung besitzen jedoch weder die Rights Commissioners noch der Labour Court eine ausdrückliche Zuständigkeit für die Entscheidung über

einen Anspruch, der auf eine gemeinschaftsrechtliche Bestimmung mit unmittelbarer Wirkung gestützt wird, es sei denn, dass diese in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, das ihnen die Zuständigkeit überträgt.

Sachverhalt des Ausgangsverfahrens und Vorlagefragen

- 17 In der vorliegenden Rechtssache handelt Impact im Namen von 91 ihrer Mitglieder (im Folgenden: Beschwerdeführer), die bei verschiedenen irischen Ministerien (im Folgenden: Beschwerdegegner) auf der Grundlage von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen für Zeiträume beschäftigt waren, die vor dem 14. Juli 2003, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes 2003, begonnen hatten und über diesen Zeitpunkt hinaus fort dauerten.
- 18 Bei sämtlichen Beschwerdeführern handelt es sich um außerplanmäßige Bedienstete, für die nach den irischen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst andere Regelungen gelten als für beamtete Bedienstete. In der Vorlageentscheidung wird ausgeführt, dass die Beschwerdeführer die für Letztere geltenden Regelungen für günstiger halten als die Regelungen, die auf sie Anwendung finden.
- 19 Einige der Beschwerdeführer sind weniger als drei Jahre befristet beschäftigt und fordern die gleichen Beschäftigungsbedingungen, wie sie für vergleichbare Dauerbeschäftigte gelten; die übrigen Beschwerdeführer hingegen weisen eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von mehr als drei Jahren auf und verlangen außer gleichen Beschäftigungsbedingungen auch einen unbefristeten Vertrag.
- 20 Der Vorlageentscheidung zufolge sollte mit den befristeten Arbeitsverträgen ein vorübergehender Bedarf bei den Beschwerdegegnern gedeckt und Situationen begegnet werden, in denen eine dauerhafte Finanzierung nicht sichergestellt werden

konnte. Es war bei den Beschwerdegegnern allgemein üblich, diese Verträge für Zeiträume zwischen einem und zwei Jahren zu verlängern. In der Zeit unmittelbar vor Inkrafttreten des Gesetzes von 2003 verlängerte einer der Beschwerdegegner jedoch die Verträge einiger Beschwerdeführer befristet um bis zu acht Jahre.

- 21 Da Impact der Auffassung war, die Beschwerdegegner hätten in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zum Nachteil der Beschwerdeführer gegen die Bestimmungen des Gesetzes von 2003 und der Richtlinie 1999/70 verstoßen, reichte sie in deren Namen eine Beschwerde bei einer Rights Commissioner ein. Im Rahmen dieser Beschwerde rügte Impact zum einen, dass das Recht der Beschwerdeführer, in Bezug auf das Entgelt und die Versorgungsbezüge mit beamteten Bediensteten, die den Erstgenannten zufolge als vergleichbare Dauerbeschäftigte anzusehen sind, gleichbehandelt zu werden, verletzt worden sei, und zum anderen, dass die aufeinanderfolgenden Verlängerungen der befristeten Arbeitsverträge missbräuchlich seien. Die dementsprechend eingereichten Beschwerden gründeten sich hinsichtlich des Zeitraums, der zwischen dem 10. Juli 2001, dem Tag, an dem die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 auslief, und dem 14. Juli 2003, dem Tag, an dem die Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie in das irische Recht in Kraft traten, auf die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung. Für die Zeit nach dem 14. Juli 2003 gründeten sich die Beschwerden auf Section 6 des Gesetzes von 2003.
- 22 Die Beschwerdegegner machten geltend, dass die Rights Commissioner für die Entscheidung über die in Rede stehenden Beschwerden, soweit sich diese auf die Richtlinie 1999/70 stützten, nicht zuständig sei. Die betreffende Rights Commissioner sei allein für Beschwerden zuständig, die sich auf innerstaatliches Recht gründeten. Die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarungen, die weder unbedingt noch hinreichend bestimmt seien, könnten von Einzelnen nicht vor den nationalen Gerichten geltend gemacht werden. Im Übrigen könne ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer aus der Formulierung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung keinen Anspruch auf das gleiche Entgelt und die gleichen Versorgungsbezüge, wie sie einem vergleichbaren Dauerbeschäftigten zustünden, ableiten.

- 23 Die Rights Commissioner war der Auffassung, dass sie für die Entscheidung über die Beschwerden in ihrer Gesamtheit zuständig sei, und zwar auch insoweit, als sie sich auf den Zeitraum zwischen dem 10. Juli 2001 und 14. Juli 2003 bezögen. Sie entschied, dass der in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung aufgenommene Grundsatz der Nichtdiskriminierung auch das Entgelt und die Versorgungsbezüge umfasse und dieser Paragraf im Gegensatz zu Paragraf 5 unmittelbar anwendbar sei.
- 24 Da die Rights Commissioner zu der Ansicht gelangte, dass die Beschwerden, soweit sie nicht auf Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung gestützt würden, begründet seien und die Beschwerdegegnern die Rechte der Beschwerdeführer sowohl nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften als auch nach der Richtlinie 1999/70 dadurch verletzt hätten, dass sie diesen weniger günstige Beschäftigungsbedingungen gewährten als vergleichbaren Dauerbeschäftigten, sprach sie den Beschwerdeführern auf der Grundlage von Section 14 (2) des Gesetzes von 2003 finanzielle Entschädigungen zwischen 2 000 und 40 000 Euro zu. Sie gab den Beschwerdegegnern darüber hinaus auf, den Beschwerdeführern Beschäftigungsbedingungen einzuräumen, die denen der genannten Dauerbeschäftigten gleichwertig seien. Sie verlangte von den Beschwerdegegnern außerdem, bestimmten Beschwerdeführern unbefristete Arbeitsverträge zu gewähren, die nicht ungünstiger sein dürften als die, die diesen Dauerbeschäftigten zugute kämen.
- 25 Gegen die Entscheidung der Rights Commissioner erhoben die Beschwerdegegner Klage vor dem Labour Court. Die Beschwerdeführer erhoben Widerklage gegen diese Entscheidung, soweit darin festgestellt worden war, dass Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung keine unmittelbare Wirkung habe.
- 26 In Anbetracht der vor ihm gewechselten Argumente stellt sich für das vorliegende Gericht eine Reihe von Fragen, von denen seines Erachtens die Entscheidung des Rechtsstreits im Ausgangsverfahren abhängt und die die Auslegung des Gemeinschaftsrechts erfordern.

- 27 Erstens übertrage das Gesetz von 2003 dem vorlegenden Gericht zwar nicht ausdrücklich die Entscheidungszuständigkeit für einen Anspruch, der die unmittelbare Anwendung des Gemeinschaftsrechts erfordere; in Anbetracht von Art. 10 EG sowie der Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität bestünden jedoch Zweifel, ob sich das Gericht hinsichtlich der Ansprüche der Beschwerdeführer, soweit diese auf die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung gestützt würden, für unzuständig erklären dürfe.
- 28 Zweitens fragt sich das vorlegende Gericht für den Fall, dass es für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts zuständig sein sollte, ob die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung, auf die die Ansprüche der Beschwerdeführer hinsichtlich des Zeitraums zwischen dem 10. Juli 2001 und 14. Juli 2003 gestützt werden, unbedingt und hinreichend bestimmt sind, um unmittelbar wirken zu können. Seiner Ansicht nach trifft dies nur auf Paragraph 4 zu.
- 29 Drittens fragt sich das vorlegende Gericht, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung herangezogen werden kann, um die Rechtswidrigkeit der Entscheidung feststellen zu lassen, die einer der Beschwerdegegner unmittelbar vor Inkrafttreten des Gesetzes von 2003 getroffen hatte, einige Beschwerdeführer mit Verträgen bis zu acht Jahre weiter befristet zu beschäftigen.
- 30 Diese Entscheidung wirke sich — unbeschadet der Tatsache, dass der betreffende Beschwerdegegner offensichtlich nicht bösgläubig gewesen sei, er den zeitweiligen Bedarf begründet habe und es unmöglich gewesen sei, die dauerhafte Finanzierung dieser Stellen sicherzustellen — konkret dahin gehend aus, dass den Beschwerdegegner die Möglichkeit genommen werde, innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Verabschiedung des Gesetzes von 2003 einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Irland habe mit dieser Entscheidung zu Lasten der Beschwerdegegner einen Vorteil aus einem rechtswidrigen Zustand gezogen, den es selbst verursacht habe, indem es die Richtlinie 1999/70 nicht fristgerecht umgesetzt habe.

- 31 Viertens fragt sich das vorlegende Gericht für den Fall, dass es für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts nicht zuständig ist oder die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung keine unmittelbare Wirkung haben, ob seine Verpflichtung zu gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung beinhaltet, dass es das Gesetz von 2003 dahin gehend auslegen muss, dass es rückwirkend zum 10. Juli 2001 gilt.
- 32 Zwar schließe das irische Recht grundsätzlich die rückwirkende Anwendung von Gesetzen aus; Section 6 des Gesetzes von 2003 lasse sich aber nichts entnehmen, was ihrer rückwirkenden Anwendung entgegenstehe. Auch wenn die Verpflichtung zu gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt werde und nicht für sich allein genommen und unabhängig von einem nationalen Gesetz zur Durchführung der Richtlinie 1999/70 die strafrechtliche Verantwortlichkeit für einen Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht begründen oder verschärfen könne, stelle sich im vorliegenden Fall dennoch die Frage, ob diese Verpflichtung bedeute, dass ein Gesetz rückwirkend angewendet werden dürfe, um die zivilrechtliche Haftung eines Mitgliedstaats in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber für Handlungen oder Unterlassungen auszulösen, die gegen eine Richtlinie verstießen und sich auf einen Zeitraum bezögen, in dem diese Richtlinie von dem betreffenden Mitgliedstaat hätte umgesetzt sein müssen.
- 33 Fünftens fragt sich das vorlegende Gericht, ob die Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung Bedingungen in Bezug auf die Vergütung und Versorgungsansprüche umfassen.
- 34 In Anbetracht des weiten Entgeltbegriffs im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter nach Art. 141 EG würde eine Auslegung, die Entgelte vom Anwendungsbereich des betreffenden Paragraphen ausschließt, seiner Ansicht nach dazu führen, dass befristet beschäftigten Arbeitnehmern in Bezug auf wesentliche auf das Entgelt bezogene Aspekte der Schutz vor Diskriminierung vorenthalten würde, was der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung widerspräche.

35 Art. 137 Abs. 5 EG, der Arbeitsentgelt vom Geltungsbereich dieses Artikels ausschlieÙe, sei unter Berücksichtigung von Art. 136 EG und der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (insbesondere ihres Art. 7), im Zusammenhang mit denen Art. 137 EG gelesen werden müsse, dahin gehend auszuliegen, dass er der Europäischen Gemeinschaft eine Gesetzgebungszuständigkeit für die Festlegung eines Mindestlohns auf Gemeinschaftsebene versage und er demzufolge der Einbeziehung von Materien wie Arbeitsentgelt und Versorgungsbezüge in den Begriff „Arbeitsbedingungen“ im Sinne von Art. 137 Abs. 1 EG nicht entgegen stehe.

36 In Anbetracht dieser Unklarheiten hat der Labour Court beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind die Rights Commissioners und der Labour Court, wenn sie nach einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift erstinstanzlich über einen 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 unter Umständen anzuwenden, in denen
 - 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,
 - Einzelne vor dem High Court alternativ Ansprüche geltend machen können, die sich daraus ergeben, dass ihr Arbeitgeber die Richtlinie in ihrem konkreten Fall nicht angewendet 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?

2. Bei Bejahung von Frage 1:

- a) Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge unbedingt und hinreichend genau, so dass sich Einzelne vor ihren nationalen Gerichten darauf berufen können?

- b) Ist Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung unbedingt und hinreichend genau, so dass sich Einzelne vor ihren nationalen Gerichten darauf berufen können?

3. In Anbetracht der Antworten des Gerichtshofs auf Frage 1 und Frage 2 b: Verbietet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung 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

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

- 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?
4. Bei Verneinung von Frage 1 oder Frage 2: 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 zum 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

 - eine innerstaatliche Regel über die Auslegung von Gesetzen eine solche rückwirkende Anwendung ausschließt, es sei denn, es bestehen eindeutige gegenteilige Anhaltspunkte?
5. Bei Bejahung von Frage 1 oder Frage 4: Gehören zu den „Beschäftigungsbedingungen“, auf die in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung Bezug genommen wird, auch Bedingungen eines Arbeitsvertrags, die die Vergütung und die Versorgungsbezüge betreffen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 37 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob ein nationales Gericht wie es selbst oder ein Rights Commissioner, das einen Rechtsstreit wegen eines Verstoßes gegen das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 entscheiden muss, trotz des Fehlens einer ausdrücklichen einschlägigen Bestimmung im anwendbaren nationalen Recht aufgrund des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist, sich auch für die Entscheidung über Ansprüche für zuständig zu erklären, die sich unmittelbar auf diese Richtlinie selbst gründen, wenn sich diese Ansprüche auf einen Zeitraum beziehen, der nach Ablauf der Frist zur Umsetzung der betreffenden Richtlinie, aber vor Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes liegt, das dem Gericht die Entscheidungszuständigkeit für auf dieses Gesetz gestützte Ansprüche überträgt.
- 38 Dazu weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass die Betroffenen den betreffenden Mitgliedstaat vor den ordentlichen Gerichten verklagen könnten, und zwar entweder in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber oder auf Ersatz des Schadens infolge der nicht fristgerechten Umsetzung der Richtlinie 1999/70.
- 39 Einleitend ist festzustellen, dass, wie Irland in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, weder die Richtlinie 1999/70 noch die Rahmenvereinbarung die nationalen Stellen bestimmt, die dafür zuständig sind, ihre Anwendung sicherzustellen, und dass sie ebenso wenig die Verfahrensmodalitäten für Klagen festlegen, die ihre Anwendungen gewährleisten sollen. Paragraf 8 Nr. 5 der Rahmenvereinbarung verweist hinsichtlich der Vermeidung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus ihrer Anwendung ergeben, vielmehr auf die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten.

- 40 Ferner ist daran zu erinnern, dass die Freiheit bei der Wahl der Mittel und Wege zur Durchführung einer Richtlinie die Verpflichtung der einzelnen Mitgliedstaaten unberührt lässt, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die vollständige Wirksamkeit der Richtlinie entsprechend ihrer Zielsetzung zu gewährleisten (vgl. Urteil vom 10. April 1984, Von Colson und Kamann, 14/83, Slg. 1984, 1891, Randnr. 15).
- 41 Die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie die Pflicht der Mitgliedstaaten gemäß Art. 10 EG, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, obliegen allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten, und zwar im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten (Urteil Von Colson und Kamann, Randnr. 26).
- 42 Vor allem den nationalen Gerichten obliegt es nämlich, den Rechtsschutz zu gewährleisten, der sich für den Einzelnen aus den gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen ergibt, und deren volle Wirkung sicherzustellen (Urteil vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 111).
- 43 In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass der Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. März 2007, Unibet, C-432/05, Slg. 2007, I-2271, Randnr. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 44 Mangels einer einschlägigen Gemeinschaftsregelung ist es nach ständiger Rechtsprechung Sache des innerstaatlichen Rechts der einzelnen Mitgliedstaaten, die zuständigen Gerichte zu bestimmen und die Verfahrensmodalitäten für Klagen zu regeln, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden

Rechte gewährleisten sollen (vgl. u. a. Urteile vom 16. Dezember 1976, Rewe-Zentralfinanz und Rewe-Zentral, 33/76, Slg. 1976, 1989, Randnr. 5, Comet, 45/76, Slg. 1976, 2043, Randnr. 13, vom 14. Dezember 1995, Peterbroeck, C-312/93, Slg. 1995, I-4599, Randnr. 12, Unibet, 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).

- 45 Die Mitgliedstaaten sind allerdings für den wirksamen Schutz dieser Rechte in jedem Einzelfall verantwortlich (vgl. u. a. Urteile vom 9. Juli 1985, Bozzetti, 179/84, Slg. 1985, 2301, Randnr. 17, vom 18. Januar 1996, SEIM, C-446/93, Slg. 1996, I-73, Randnr. 32, und vom 17. September 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Slg. 1997, I-4961, Randnr. 40).
- 46 Dabei dürfen nach gefestigter Rechtsprechung die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, nicht weniger günstig ausgestaltet sein als die für entsprechende innerstaatliche Klagen (Grundsatz der Gleichwertigkeit) und die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität) (vgl. u. a. Urteile Rewe-Zentralfinanz und Rewe-Zentral, Randnr. 5, Comet, Randnrn. 13 bis 16, Peterbroeck, Randnr. 12, Unibet, Randnr. 43, und Van der Weerd u. a., Randnr. 28).
- 47 Diese Erfordernisse in Bezug auf die Gleichwertigkeit und Effektivität, in denen die allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, den gerichtlichen Schutz der Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zu gewährleisten, ihren Niederschlag findet, gelten ebenfalls für die Bestimmung der Gerichte, die für die Entscheidung über auf diese Rechte gestützte Klagen zuständig sind.
- 48 Ein Verstoß gegen die genannten Anforderungen auf dieser Ebene ist nämlich — ebenso wie deren Nichtbeachtung auf der Ebene der Festlegung der Verfahrensmodalitäten — geeignet, den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes zu beeinträchtigen.

49 Die erste Vorlagefrage ist im Licht dieser Erwägungen zu beantworten.

50 Eine auf einen Verstoß gegen das Gesetz von 2003 gestützte Klage und eine unmittelbar auf die Richtlinie gestützte Klage sind, wie auch das vorlegende Gericht selbst festgestellt hat, als einheitlicher Rechtsbehelf anzusehen, da es sich bei diesem Gesetz um die Rechtsvorschriften handelt, mit denen Irland seine Verpflichtungen aus der genannten Richtlinie erfüllt hat (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. Dezember 1998, *Levez*, C-326/96, Slg. 1998, I-7835, Randnrn. 46 und 47, sowie vom 16. Mai 2000, *Preston u. a.*, C-78/98, Slg. 2000, I-3201, Randnr. 51). Denn trotz unterschiedlicher Rechtsgrundlagen dienen diese Klagen, wie die Generalanwältin in Nr. 58 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, dem Schutz derselben sich aus dem Gemeinschaftsrecht — nämlich der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung — ergebenden Rechte.

51 Wenn sich der nationale Gesetzgeber unter diesen Umständen dafür entschieden hat, die Zuständigkeit für auf das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 gestützte Klagen spezialisierten Gerichten zu übertragen, widerspräche es dem Grundsatz der Effektivität, Einzelnen in der Situation der Beschwerdeführer, die ein solches spezialisiertes Gericht mit einer Klage wegen eines Verstoßes gegen dieses Gesetz anrufen wollten, die Verpflichtung aufzuerlegen, parallel dazu mit einer anderen Klage ein ordentliches Gericht anzurufen, um die Rechte geltend zu machen, die sie für den Zeitraum zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie und dem Inkrafttreten des Gesetzes zu deren Umsetzung möglicherweise unmittelbar aus der Richtlinie herleiten können, sofern sich daraus — was das vorlegende Gericht prüfen muss — für diese Einzelnen Verfahrensnachteile, insbesondere in Bezug auf Kosten, Verfahrensdauer und Vertretungsregeln, ergeben sollten, die geeignet sind, die Ausübung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Rechte übermäßig zu erschweren.

52 In der mündlichen Verhandlung hat Irland vorgetragen, die Zuständigkeit der Rights Commissioners und des Labour Court nach dem Gesetz von 2003 sei fakultativ und

hindere die Einzelnen nicht daran, vor einem ordentlichen Gericht eine einheitliche Klage zu erheben, die teils auf das nationale und teils auf das Gemeinschaftsrecht gestützt wird.

- 53 Selbst wenn dies zuträfe, ändert es nichts daran, dass der Grundsatz der Effektivität — wenn Einzelne wie die Beschwerdeführer beabsichtigen, von der Zuständigkeit Gebrauch zu machen, die der nationale Gesetzgeber bei der Umsetzung der Richtlinie 1999/70 diesen spezialisierten Gerichten, sei es auch fakultativ, für die Entscheidung über auf das Gesetz von 2003 gestützte Rechtsstreitigkeiten übertragen hat — erfordert, dass die Einzelnen vor diesen Gerichten auch die Rechte geltend machen können, die ihnen möglicherweise unmittelbar aus dieser Richtlinie selbst erwachsen, sofern die vom vorlegenden Gericht vorgenommene Prüfung ergeben sollte, dass die Verpflichtung, ihren Rechtsbehelf in zwei unterschiedliche Klagen aufzuteilen und die unmittelbar auf die genannte Richtlinie gestützte Klage bei einem ordentlichen Gericht zu erheben, zu Verfahrenerschwernissen führt, die geeignet sind, die Ausübung der Rechte, die die Gemeinschaftsrechtsordnung den Betroffenen verleiht, übermäßig zu erschweren.
- 54 Falls das vorliegende Gericht einen derartigen Verstoß gegen den Grundsatz der Effektivität feststellen sollte, muss es die innerstaatlichen Zuständigkeitsregeln so weit wie möglich dahin auslegen, dass sie zur Erreichung des Ziels beitragen, einen effektiven Schutz der den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht möglicherweise erwachsenden Rechte zu gewährleisten (vgl. in diesem Sinne Urteil Unibet, Randnr. 44).
- 55 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass sich ein spezialisiertes Gericht, das im Rahmen der Zuständigkeit, die ihm, sei es auch fakultativ, mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 übertragen worden ist, über eine auf einen Verstoß gegen dieses Gesetz gestützte Klage entscheiden muss, aufgrund des Gemeinschaftsrechts, insbesondere des Grundsatzes der Effektivität, auch für die Entscheidung über die Ansprüche des Klägers, die für den Zeitraum zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie und

dem Inkrafttreten des betreffenden Gesetzes unmittelbar auf die Richtlinie selbst gestützt werden, für zuständig erklären müsste, falls sich herausstellen sollte, dass sich aus der Verpflichtung dieses Klägers, parallel hierzu eine andere unmittelbar auf die genannte Richtlinie gestützte Klage bei einem ordentlichen Gericht zu erheben, Verfahrensnachteile ergeben, die geeignet sind, die Ausübung der Rechte, die ihm die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehen hat, übermäßig zu erschweren. Es ist Sache des nationalen Gerichts, die insoweit erforderlichen Prüfungen vorzunehmen.

Zur zweiten Frage

- 56 Für den Fall, dass das vorliegende Gericht in Anbetracht der Antwort auf seine erste Frage verpflichtet sein sollte, sich für die Entscheidung über die Ansprüche der Beschwerdeführer für zuständig zu erklären, die unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 gestützt werden, muss seine zweite Frage beantwortet werden, mit der es wissen möchte, ob sich Einzelne vor einem nationalen Gericht auf Paragraph 4 Nr. 1 und Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung berufen könnten.
- 57 Nach ständiger Rechtsprechung können sich Einzelne gegenüber dem Staat, insbesondere in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber, immer dann auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen, wenn sich diese als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellen (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 26. Februar 1986, Marshall, 152/84, Slg. 1986, 723, Randnrn. 46 und 49, sowie vom 20. März 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Slg. 2003, I-2741, Randnrn. 69 und 71).
- 58 Wie die Generalanwältin in Nr. 87 ihrer Schlussanträge festgestellt hat, lässt sich diese Rechtsprechung auf Vereinbarungen übertragen, die — wie die Rahmenvereinbarung — aus einem zwischen Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene auf der Grundlage von Art. 139 Abs. 1 EG geführten Dialog hervorgegangen und gemäß Art. 139 Abs. 2 EG mit einer Richtlinie des Rates der Europäischen Union durchgeführt worden sind, wodurch sie integraler Bestandteil dieser Richtlinie werden.

Zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung

- 59 Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthält ein Verbot, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- 60 Diese Bestimmung verbietet generell und eindeutig jede sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen. Wie Impact ausgeführt hat, stellt sie sich als inhaltlich hinreichend genau dar, um von einem Einzelnen in Anspruch genommen und von einem Gericht angewandt werden zu können (vgl. entsprechend Urteil Marshall, Randnr. 52).
- 61 Anders als Irland vorgetragen hat, beeinträchtigt die Tatsache, dass die betreffende Bestimmung keine Definition des Begriffs der Beschäftigungsbedingungen enthält, nicht deren Eignung, von einem Gericht auf einen Sachverhalt angewandt zu werden, über den dieses zu entscheiden hat, und kann daher der genannten Bestimmung nicht ihre hinreichende inhaltliche Bestimmtheit nehmen. So wurden die Bestimmungen einer Richtlinie trotz des Fehlens einer gemeinschaftsrechtlichen Definition der in ihnen enthaltenen arbeitsrechtlichen Begriffe bereits als hinreichend genau angesehen (vgl. hierzu Urteil vom 19. November 1991, Francovich u. a., C-6/90 und C-9/90, Slg. 1991, I-5357, Randnrn. 13 und 14).
- 62 Ferner erfordert das genaue Verbot, das in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthalten ist, keinerlei Maßnahme der Gemeinschaftsorgane (vgl. entsprechend Urteil vom 4. Dezember 1974, van Duyn, 41/74, Slg. 1974, 1337, Randnr. 6). Im Übrigen räumt die geprüfte Bestimmung den Mitgliedstaaten keineswegs die

Befugnis ein, bei ihrer Umsetzung in innerstaatliches Recht den Umfang des Verbots, das sie in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen ausspricht, an Voraussetzungen zu knüpfen oder einzuschränken (vgl. entsprechend Urteil Marshall, Randnr. 55).

63 Zwar enthält diese Vorschrift, wie Irland geltend gemacht hat, hinsichtlich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung einen Vorbehalt betreffend auf sachliche Gründe gestützte Rechtfertigungen.

64 Wie jedoch das vorliegende Gericht selbst betont hat, kann die Anwendung dieses Vorbehalts gerichtlich überprüft werden (vgl. als Beispiel für eine solche Überprüfung hinsichtlich des Begriffs der objektiven Gründe im Zusammenhang mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung Urteil vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnrn. 58 bis 75), so dass die Möglichkeit, sich auf ihn zu berufen, der Annahme nicht entgegen steht, dass die geprüfte Bestimmung den Einzelnen Rechte verleiht, auf die sie sich vor Gericht berufen können und die die nationalen Gerichte gewährleisten müssen (vgl. entsprechend Urteile van Duyn, Randnr. 7, 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 vom 17. September 2002, Baumbast und R, C-413/99, Slg. 2002, I-7091, Randnrn. 85 et 86).

65 Die Genauigkeit und die Unbedingtheit von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung werden ebenso wenig durch dessen Nr. 2 beeinträchtigt. Wie die Generalanwältin in Nr. 101 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, hebt nämlich diese Nr. 2 lediglich eine der Konsequenzen hervor, die sich gegebenenfalls aus der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zugunsten befristet beschäftigter Arbeitnehmer — unter etwaiger richterlicher Kontrolle — ergeben, ohne den Gehalt dieses Grundsatzes selbst in irgendeiner Weise zu beeinträchtigen.

- ⁶⁶ In Bezug auf Paragraph 4 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung, den Irland ebenfalls als Argument gegen die unmittelbare Wirkung von dessen Nr. 1 anführt, ist festzustellen, dass er den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern die Aufgabe überlässt, die Modalitäten festzulegen, um die „Anwendung“ des in diesem Paragraphen aufgestellten Diskriminierungsverbots zu erleichtern.
- ⁶⁷ Derartige Modalitäten dürfen sich aber keinesfalls auf die Festlegung des Inhalts dieses Grundsatzes selbst erstrecken (vgl. entsprechend Urteil vom 19. Januar 1982, Becker, 8/81, Slg. 1982, 53, Randnrn. 32 und 33). Wie das vorlegende Gericht selbst ausgeführt und Impact vorgetragen hat, können sie somit weder die Existenz dieses Grundsatzes an Voraussetzungen knüpfen noch dessen Umfang einschränken (vgl. entsprechend Urteile vom 21. Juni 1974, Reyners, 2/74, Slg. 1974, 631, Randnrn. 21 und 26, sowie Becker, Randnr. 39).
- ⁶⁸ Folglich stellt sich Paragraph 4 Nr. 1 als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau dar, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können.

Zu Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung

- ⁶⁹ Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine oder mehrere der in ihm aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen beinhaltet. Die drei dort aufgeführten Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Zahl aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

- 70 Indem Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den effektiven und verbindlichen Erlass mindestens einer der in ihm aufgeführten Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Inanspruchnahme aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse vorschreibt, sofern das nationale Recht noch keine gleichwertigen Maßnahmen enthält (vgl. Urteile Adeneler u. a., Randnrn. 65 und 101, sowie vom 7. September 2006, Marrosu und Sardino, C-53/04, Slg. 2006, I-7213, Randnr. 44, und Vassallo, C-180/04, Slg. 2006, I-7251, Randnr. 35), gibt er den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel — die Verhinderung derartigen Missbrauchs — vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel, um dieses Ziel zu erreichen.
- 71 Nach dieser Vorschrift steht es nämlich im Ermessen der Mitgliedstaaten, ob sie auf eine oder mehrere der dort genannten Maßnahmen oder aber auf gleichwertige bestehende gesetzliche Maßnahmen zurückgreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien.
- 72 Wie die Kommission unter Berufung auf das Urteil Francovich u. a. (Randnr. 17) vorträgt, schließt zwar die Tatsache, dass die Mitgliedstaaten zwischen mehreren möglichen Mitteln zur Erreichung des durch eine Richtlinie vorgeschriebenen Ziels wählen können, nicht aus, dass der Einzelne vor den nationalen Gerichten die Rechte geltend machen kann, deren Inhalt sich bereits aufgrund dieser Richtlinie mit hinreichender Genauigkeit bestimmen lässt (vgl. in diesem Sinne auch Urteile vom 2. August 1993, Marshall, C-271/91, Slg. 1993, I-4367, Randnr. 37, und Pfeiffer u. a., Randnr. 105).
- 73 Anders als die Vorschriften, um die es in der Rechtssache Francovich u. a. ging, enthält Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung jedoch keine unbedingte und hinreichend genaue Verpflichtung, die ein Einzelner bei Fehlen fristgerecht getroffener Umsetzungsmaßnahmen vor einem nationalen Gericht geltend machen könnte.

- 74 Im Urteil Francovich u. a. konnte der Gerichtshof in der betreffenden Richtlinie, obwohl diese den Mitgliedstaaten die Freiheit ließ, zu wählen, wie sie das von ihr vorgeschriebene Ziel erreichten, Vorschriften ausmachen, die unbedingt und hinreichend genau einen Mindestschutz zugunsten Einzelner, nämlich den Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Befriedigung ihrer nicht erfüllten Ansprüche zu garantieren, vorgaben (für andere Fälle, in denen ein solcher Mindestschutz festgestellt wurde, siehe auch Urteile vom 30. Oktober 2000, Simap, C-303/98, Slg. 2000, I-7963, Randnrn. 68 und 69, sowie Pfeiffer u. a., Randnr. 105).
- 75 Im vorliegenden Fall jedoch kann dem Vorbringen der Kommission nicht gefolgt werden, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ebenfalls einen solchen Mindestschutz festlege, indem er bei Fehlen anderer Maßnahmen, die der Missbrauchsbekämpfung dienen, oder zumindest für diesen Zweck hinreichend wirksamer, objektiver und transparenter Maßnahmen verlange, dass die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein müssten.
- 76 Die Parteien, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, waren zwar, wie der Gerichtshof in Randnr. 67 der Urteils Adeneler u. a. ausgeführt hat, ausweislich von Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung der Ansicht, dass „[d]ie aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft, Missbrauch zu vermeiden“; durch die von der Kommission befürwortete Auslegung würde jedoch eine Rangfolge zwischen den verschiedenen in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen geschaffen, obwohl diese Maßnahmen ausweislich des eindeutigen Wortlauts dieser Vorschrift als „gleichwertig“ angesehen werden.
- 77 Ferner nähme, wie auch die Generalanwältin in Randnr. 116 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, die von der Kommission vorgeschlagene Auslegung der der gemäß Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung freigestellten Wahl der Mittel jeden Sinn,

da sie einem Einzelnen ermöglichen würde, sich auf das Fehlen sachlicher Gründe zu berufen, um die Verlängerung seines befristeten Arbeitsvertrags anzufechten, auch wenn diese Verlängerung nicht gegen die Regeln über die insgesamt maximal zulässige Dauer oder die zulässige Zahl der Verlängerungen verstößt, die der betreffende Mitgliedstaat entsprechend den Wahlmöglichkeiten, die Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c eröffnet, gegebenenfalls erlassen hat.

78 Im Gegensatz zu den in Randnr. 72 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtssachen ist es im vorliegenden Fall nicht möglich, den Mindestschutz, der in jedem Fall nach Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gewährt werden müsste, hinreichend zu bestimmen.

79 Folglich stellt sich die Vorschrift nicht als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau dar, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können.

80 In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung unbedingt und hinreichend genau ist, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können, dass dies hingegen bei Paragraph 5 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung nicht der Fall ist.

Zur dritten Frage

81 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht in Anbetracht der Antworten auf die erste Frage und auf die zweite Frage, soweit sich diese auf Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bezieht, wissen, ob es diese Vorschrift einem Mitgliedstaat

als Arbeitgeber verbietet, während des Zeitraum zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 und dem Inkrafttreten des Gesetzes zu deren Umsetzung einen befristeten Arbeitsvertrag um bis zu acht Jahre zu verlängern.

- 82 Im Rahmen dieser dritten Frage erläutert das vorlegende Gericht, dass zuvor der betreffende Vertrag immer um kürzere Zeiträume verlängert wurde, dass der Arbeitgeber die Dienste des Arbeitnehmers für einen längeren Zeitraum als die übliche Verlängerung benötigt, dass die Verlängerung dieses Vertrags um den längeren Zeitraum bewirkt, dass dem Arbeitnehmer die Anwendung des Paragraphen 5 der Rahmenvereinbarung nach seiner Umsetzung in innerstaatliches Recht vorenthalten wird, und dass es für die Verlängerung keine sachlichen Gründe gibt, die nichts mit dem Status des Betroffenen als befristet beschäftigtem Arbeitnehmer zu tun haben.
- 83 Für den Fall, dass das vorlegende Gericht in Anbetracht der Antwort auf seine erste Frage verpflichtet sein sollte, sich für die Entscheidung über die Ansprüche der Beschwerdeführer, die unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 gestützt werden, für zuständig zu erklären, ist klarzustellen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zwar, wie in der Antwort auf die zweite Frage dargelegt, inhaltlich nicht unbedingt und hinreichend genau ist, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können, dass dies jedoch nichts daran ändert, dass die Richtlinie laut Art. 249 Abs. 3 EG, auch wenn sie den innerstaatlichen Stellen die Wahl und die Form der Mittel überlässt, für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet ist, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist (vgl. Urteil Von Colson und Kamann, Randnr. 15).
- 84 In ihrem Art. 2 Abs. 1 sieht die Richtlinie 1999/70 daher vor, dass die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen haben, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

- 85 Wie bereits in Randnr. 41 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen, obliegen die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in einer Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie ihre Pflicht nach Art. 10 EG, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten (vgl. Urteil Von Colson und Kamann, Randnr. 26). Derartige Verpflichtungen treffen die Träger öffentlicher Gewalt gegebenenfalls auch in ihrer Eigenschaft als öffentliche Arbeitgeber.
- 86 Hinsichtlich des von der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Ziels geht die Rahmenvereinbarung ausweislich der Nrn. 6 und 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen von der Prämisse aus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, erkennt aber zugleich an, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 61).
- 87 Feste Beschäftigungsverhältnisse stellen demnach einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar (vgl. Urteil vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 64), während, wie aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung und aus Nr. 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen hervorgeht, befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 62).
- 88 In diesem Sinne soll die Rahmenvereinbarung dem wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zu Lasten der Arbeitnehmer gesehen wird, eingrenzen, indem sie eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorsieht, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (vgl. Urteil Adeneler u. a., Randnr. 63).

- 89 Wie aus Paragraf 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung hervorgeht, soll diese einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert. Ausweislich seines Wortlauts verfolgt Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung speziell dieses Schutzziel.
- 90 Demzufolge sind die Mitgliedstaaten sowohl nach den Art. 10 EG und 249 Abs. 3 EG als auch nach der Richtlinie 1999/70 selbst verpflichtet, alle Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, die sich zur Erreichung des Ziels dieser Richtlinie und der Rahmenvereinbarung eignen, die missbräuchliche Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu verhindern.
- 91 Dieser Verpflichtung wäre jedoch ihre praktische Wirksamkeit genommen, wenn eine Behörde eines Mitgliedstaats in ihrer Eigenschaft als öffentlicher Arbeitgeber berechtigt wäre, während des Zeitraum zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 und dem Inkrafttreten des Gesetzes zu deren Umsetzung Verträge um eine ungewöhnliche lange Zeitspanne zu verlängern und dadurch den Betroffenen für einen unverhältnismäßig langen Zeitraum den Nutzen der Maßnahmen vorzuenthalten, die der nationale Gesetzgeber zur Umsetzung von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung erlassen hat.
- 92 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die dritte Frage zu antworten, dass die Art. 10 EG und 249 Abs. 3 EG sowie die Richtlinie 1999/70 dahin ausulegen sind, dass die Behörden eines Mitgliedstaats in ihrer Eigenschaft als öffentlicher Arbeitgeber keine dem Ziel dieser Richtlinie und der Rahmenvereinbarung, die missbräuchliche Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu verhindern, zuwiderlaufenden Maßnahmen ergreifen dürfen, die darin bestehen, diese Verträge während des Zeitraums zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie und dem Inkrafttreten des Gesetzes zu deren Umsetzung um eine ungewöhnlich lange Zeitspanne zu verlängern.

Zur vierten Frage

- 93 Für den Fall, dass das vorliegende Gericht in Anbetracht der Antwort auf seine erste Frage nicht verpflichtet sein sollte, sich für die Entscheidung über die Ansprüche der Beschwerdeführer, die unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 gestützt werden, für zuständig zu erklären, muss seine vierte Frage beantwortet werden, mit der es wissen möchte, ob es aufgrund seiner Verpflichtung, dass innerstaatliche Recht gemeinschaftsrechtskonform auszulegen, verpflichtet ist, das Gesetz von 2003 rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie anzuwenden.
- 94 Einleitend ist festzustellen, dass sich diese vierte Frage nur auf Section 6 des Gesetzes von 2003 bezieht, die die Maßnahme zur Umsetzung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung darstellt.
- 95 In der Vorlageentscheidung wird nämlich darauf hingewiesen, dass die Beschwerdeführer eingeräumt hätten, dass der Wortlaut von Section 9 des Gesetzes von 2003 es ausschließe, dieser Section, mit der Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung umgesetzt werde, Rückwirkung beizumessen, wenn keine Auslegung *contra legem* vorgenommen werden solle.
- 96 Es muss daher geprüft werden, ob das vorliegende Gericht für den in Randnr. 93 des vorliegenden Urteils genannten Fall, dass es nur insoweit für die Entscheidung über die im Ausgangsverfahren geltend gemachten Ansprüche zuständig ist, als diese auf einen Verstoß gegen das Gesetz von 2003 gestützt werden, wegen des Gebots gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung verpflichtet ist, Section 6 dieses Gesetzes rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 anzuwenden.

- 97 Das vorliegende Gericht erläutert in diesem Zusammenhang, dass es der Wortlaut dieser Section des Gesetzes von 2003 zwar nicht ausdrücklich ausschließt, ihr eine derartige Rückwirkung beizumessen, dass aber eine Regel des innerstaatlichen Rechts die rückwirkende Anwendung eines Gesetzes ausschließt, es sei denn, es bestehen eindeutige gegenteilige Anhaltspunkte.
- 98 Insoweit ist daran zu erinnern, dass die nationalen Gerichte bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts und insbesondere der Bestimmungen einer speziell zur Umsetzung der Vorgaben einer Richtlinie erlassenen Regelung das innerstaatliche Recht so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks dieser Richtlinie auslegen müssen, um das mit ihr angestrebte Ergebnis zu erreichen und auf diese Weise Art. 249 Abs. 3 EG nachzukommen (vgl. u. a. Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 113 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 99 Das Gebot gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung des nationalen Rechts ist dem EG-Vertrag immanent, da den nationalen Gerichten dadurch ermöglicht wird, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu gewährleisten, wenn sie über die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten entscheiden (vgl. u. a. Urteile Pfeiffer u. a., Randnr. 114, und Adeneler u. a., Randnr. 109).
- 100 Die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, wird jedoch durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt und darf auch nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (vgl. Urteile vom 8. Oktober 1987, Kolpinghuis, 80/86, Slg. 1987, 3969, Randnr. 13, und Adeneler u. a., Randnr. 110; vgl. entsprechend Urteil vom 16. Juni 2005 in der Rechtssache C-105/03, Pupino, Slg. 2005, I-5285, Randnrn. 44 und 47).

- 101 Der Grundsatz der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung verlangt aber, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung ihrer Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt (vgl. Urteile Pfeiffer u. a., Randnrn. 115, 116, 118 und 119, sowie Adeneler u. a., Randnr. 111).
- 102 Da das nationale Recht im vorliegenden Fall den Angaben in der Vorlageentscheidung zufolge offenbar eine Regel enthält, die die rückwirkende Anwendung eines Gesetzes ausschließt, sofern keine klaren und eindeutigen gegenteiligen Anhaltspunkte vorliegen, ist es Sache des vorlegenden Gerichts zu prüfen, ob es in diesem Recht, insbesondere im Gesetz von 2003, eine Bestimmung gibt, die derartige Anhaltspunkte enthält, die es ermöglichen, Section 6 des Gesetzes von 2003 eine solche Rückwirkung zu verleihen.
- 103 Mangels einer solchen Bestimmung kann das Gemeinschaftsrecht, insbesondere das Gebot gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung, soll das vorliegende Gericht nicht gezwungen werden, sein nationales Recht *contra legem* auszulegen, nicht dahin ausgelegt werden, dass dieses Gericht Section 6 des Gesetzes von 2003 rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 anwenden muss.
- 104 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die vierte Frage wie folgt zu antworten: Enthält das einschlägige nationale Recht eine Regel, die die rückwirkende Anwendung eines Gesetzes ausschließt, sofern keine klaren und eindeutigen gegenteiligen Anhaltspunkte vorliegen, so ist ein nationales Gericht, bei dem eine Klage wegen eines Verstoßes gegen eine Bestimmung des nationalen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 anhängig ist, aufgrund des Gemeinschaftsrechts nur dann verpflichtet, diese Bestimmung rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Frist zur Umsetzung der Richtlinie anzuwenden, wenn es in dem betreffenden nationalen Recht derartige Anhaltspunkte gibt, die es ermöglichen, dieser Bestimmung eine solche Rückwirkung zu verleihen.

Zur fünften Frage

- 105 Für den Fall, dass das vorliegende Gericht in Anbetracht der Antwort auf seine erste Frage verpflichtet sein sollte, sich für die Entscheidung über einen Anspruch, der unmittelbar auf die Richtlinie 1999/70 gestützt wird, für zuständig zu erklären, muss seine fünfte Frage beantwortet werden, mit der es wissen möchte, ob zu den Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung auch die in einem Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen bezüglich der Vergütung und der Versorgungsbezüge gehören.
- 106 Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, hat sich der Rat für den Erlass der Richtlinie 1999/70 zur Durchführung der Rahmenvereinbarung auf Art. 139 Abs. 2 EG gestützt hat, wonach die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen in den von Art. 137 EG erfassten Bereichen erfolgt (Urteil vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Slg. 2007, I-7109, Randnr. 33).
- 107 Als zu diesen Bereichen gehörend werden in Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG die „Arbeitsbedingungen“ genannt.
- 108 Weder der Wortlaut von Art. 137 Abs. 1 Buchst. b EG noch der von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung ermöglicht für sich allein die Feststellung, ob zu den in diesen beiden Vorschriften genannten Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen Bedingungen gehören, die sich auf Aspekte wie die Vergütung und die Versorgungsbezüge beziehen, die im Ausgangsverfahren in Rede stehen.
- 109 Die von der Regierung des Vereinigten Königreichs angeführte Tatsache, dass es in einer Reihe gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften — wie 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 durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 269, S. 15) geänderten Fassung, 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) oder Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) — ausdrücklich heißt, dass der Begriff der Beschäftigungsbedingungen, auf den die vorgenannten Vorschriften Bezug nehmen, das Arbeitsentgelt umfasst, erlaubt es dabei nicht, aus dem Fehlen einer entsprechenden Aussage in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung abzuleiten, dass sich der Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne dieses Paragraphen nicht auf finanzielle Aspekte wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden bezieht.

- 110 Da der Wortlaut von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung keine Entscheidung über die aufgeworfene Auslegungsfrage zulässt, müssen nach ständiger Rechtsprechung der Zusammenhang der Regelung, zu der dieser Paragraph gehört, und die Ziele, die mit ihr verfolgt werden, berücksichtigt werden (vgl. u. a. Urteile vom 17. November 1983, Merck, 292/82, Slg. 1983, 3781, Randnr. 12, vom 21. Februar 1984, St. Nikolaus Brenneri, 337/82, Slg. 1984, 1051, Randnr. 10, vom 14. Oktober 1999, Adidas, C-223/98, Slg. 1999, I-7081, Randnr. 23, und vom 7. Juni 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Kommission, C-76/06 P, Slg. 2007, I-4405, Randnr. 21).
- 111 Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat (Urteil Del Cerro Alonso, Randnr. 36) soll die Rahmenvereinbarung laut ihrem Paragraph 1 Buchst. a u. a. „durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern“. Entsprechend heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass diese „den Willen der Sozialpartner deutlich [macht], einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert“. Im 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 wird zu diesem Zweck festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Festlegung von Mindestvorschriften verbessern soll, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten.

- 112 Die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 4, verfolgt somit einen Zweck, der zu den grundlegenden Zielen gehört, die in Art. 136 Abs. 1 EG sowie im dritten Absatz der Präambel des EG-Vertrags und in den Nrn. 7 und 10 erster Gedankenstrich der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, auf die die vorgenannte Vorschrift des EG-Vertrags verweist, verankert sind und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie das Bestehen eines angemessenen sozialen Schutzes für Arbeitnehmer — im vorliegenden Fall für befristet beschäftigte Arbeitnehmer — betreffen.
- 113 Im Übrigen verweist Art. 136 Abs. 1 EG, der die Ziele festlegt, zu deren Verwirklichung der Rat in den durch Art. 137 EG erfassten Bereichen die von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen gemäß Art. 139 EG durchführen kann, auf die am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichnete Europäische Sozialcharta; diese nennt in ihrem Teil I Nr. 4 unter den Zielen, zu deren Erreichung sich die Vertragsparteien laut Art. 20 in Teil III dieser Charta verpflichtet haben, das Recht aller Arbeitnehmer auf ein „gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert“.
- 114 In Anbetracht dieser Ziele muss Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Gemeinschaft verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. Urteil Del Cerro Alonso, Randnr. 38).
- 115 Wie sowohl Impact als auch die Kommission vorgetragen haben, würde eine Auslegung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung, die finanzielle Bedingungen wie solche, die die Vergütung und die Versorgungsbezüge betreffen, vom Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieses Paragraphen kategorisch ausnimmt, den Bereich, in dem den betroffenen Arbeitnehmern Schutz vor Diskriminierungen gewährt wird, unter Missachtung des Zwecks dieses Paragraphen einengen, indem eine auf die Natur der Beschäftigungsbedingungen gestützte Unterscheidung eingeführt wird, die der Wortlaut dieses Paragraphen in keiner Weise nahe legt.

- 116 Schließlich nähme eine solche Auslegung, wie die Generalanwältin in Nr. 161 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, der Bezugnahme in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung auf den Pro-rata-temporis-Grundsatz, der definitionsgemäß nur bei teilbaren Leistungen anwendbar ist, wie sie sich aus finanziellen Beschäftigungsbedingungen z. B. im Zusammenhang mit der Vergütung und den Versorgungsbezügen ergeben, ihren Sinn.
- 117 Entgegen dem Vorbringen Irlands und der Regierung des Vereinigten Königreichs wird die vorstehende Analyse nicht durch die Rechtsprechung des Gerichtshof zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Frage gestellt, wonach die Arbeitsbedingungen im Sinne der Richtlinie 76/207 in der Fassung vor ihrer Änderung durch die Richtlinie 2002/73 das Arbeitsentgelt nicht einschließen (vgl. u. a. Urteile vom 13. Februar 1996, Gillespie u. a., C-342/93, Slg. 1996, I-475, Randnr. 24, vom 12. Oktober 2004, Wippel, C-313/02, Slg. 2004, I-9483, Randnrn. 29 bis 33, und vom 8. September 2005, McKenna, C-191/03, Slg. 2005, I-7631, Randnr. 30).
- 118 Diese Rechtsprechung erklärt sich nämlich durch das Nebeneinander von Art. 119 EG-Vertrag (an die Stelle der Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind die Art. 136 bis 143 EG getreten) und einer eigenen Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Arbeitsentgelt, nämlich der 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).
- 119 Da es eine solche Normendualität in Bezug auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer nicht gibt, lässt sich aus dieser Rechtsprechung nichts für die Auslegung der Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung herleiten.

- 120 Hinsichtlich des von Irland und vom Vereinigten Königreich erhobenen Einwands, der auf Art. 137 Abs. 5 EG gestützt wird, so wie er im Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, Slg. 2005, I-10253, Randnrn. 38 und 39), ausgelegt worden ist, ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 1999/70 auf der Grundlage von Art. 139 Abs. 2 EG erlassen wurde, der hinsichtlich der Bereiche, in denen der Rat u. a. für die Durchführung der von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung zuständig ist, auf Art. 137 EG verweist.
- 121 Laut seinem Abs. 5 gilt Art. 137 EG „nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht“.
- 122 Da Art. 137 Abs. 5 EG, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, eine Ausnahmebestimmung zu den Abs. 1 bis 4 dieses Artikels darstellt, sind die in Abs. 5 vorbehaltenen Bereiche eng auszulegen, damit nicht die Tragweite der Abs. 1 bis 4 ungebührlich beeinträchtigt wird oder die mit Art. 136 EG verfolgten Ziele in Frage gestellt werden (Urteil Del Cerro Alonso, Randnr. 39).
- 123 Der Grund für den Erlass der in Art. 137 Abs. 5 EG enthaltenen Ausnahmeregelung für „Arbeitsentgelt“ liegt darin, dass die Festsetzung des Lohn- und Gehaltsniveaus der Vertragsautonomie der Sozialpartner auf nationaler Ebene und der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet unterliegt. Daher ist es als beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts angemessen erachtet worden, die Bestimmung des Lohn- und Gehaltsniveaus von einer Harmonisierung nach Art. 136 ff. EG auszunehmen (Urteil Del Cerro Alonso, Randnrn. 40 und 46).

- 124 Wie die Kommission vorträgt, muss diese Ausnahmeregelung demzufolge so verstanden werden, dass sie sich auf Maßnahmen wie eine Vereinheitlichung einzelner oder aller Bestandteile und/oder der Höhe der Löhne und Gehälter oder die Einführung eines gemeinschaftlichen Mindestlohns bezieht, mit denen das Gemeinschaftsrecht unmittelbar in die Festsetzung der Arbeitsentgelte innerhalb der Gemeinschaft eingreifen würde.
- 125 Sie lässt sich jedoch nicht auf alle Fragen, die mit dem Arbeitsentgelt in irgendeinem Zusammenhang stehen, erstrecken, ohne dass einige in Art. 137 Abs. 1 EG aufgeführte Bereiche großenteils ihrer Substanz beraubt würden (vgl. in diesem Sinne Urteil Del Cerro Alonso, Randnr. 41, sowie ebenfalls in diesem Sinne Urteil vom 12. November 1996, Vereinigtes Königreich/Rat, C-84/94, Slg. 1996, I-5755, zur Zuständigkeit des Rates, auf der Grundlage von Art. 118a EG-Vertrag [an die Stelle der Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind die Art. 136 bis 143 EG getreten], die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung [ABl. L 307, S. 18], insbesondere deren Art. 7 über einen Jahresurlaubanspruch von vier Wochen, zu erlassen).
- 126 Der in Art. 137 Abs. 5 zum Ausdruck kommende Vorbehalt steht demzufolge nicht einem Verständnis von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung entgegen, wonach dieser Paragraph die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zugunsten befristet beschäftigter Arbeitnehmer auch beim Arbeitsentgelt zu gewährleisten. Dieser Vorbehalt kann Arbeitnehmer wie die Beschwerdeführer daher nicht daran hindern, sich unter Berufung auf die unmittelbare Wirkung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dagegen zu wehren, beim Arbeitsentgelt ohne irgendeine sachliche Rechtfertigung schlechter behandelt zu werden als vergleichbare Dauerbeschäftigte (vgl. in diesem Sinne Urteil Del Cerro Alonso, Randnrn. 42 und 47).
- 127 Aus den in den Randnrn. 43 bis 45 des Urteils Del Cerro Alonso genannten Gründen ist die vorstehende Auslegung keineswegs mit den Ausführungen in den Randnrn. 38 und 39 des Urteils Dellas u. a. unvereinbar.

- 128 In der mündlichen Verhandlung hat die Regierung des Vereinigten Königreichs ferner die Auffassung vertreten, aus dem Urteil Del Cerro Alonso lasse sich ableiten, dass sich der in der Rahmenvereinbarung aufgestellte Grundsatz der Nichtdiskriminierung nur auf die Entgeltbestandteile unter Ausschluss der Entgelthöhe beziehe, die die zuständigen nationalen Stellen für Dauerbeschäftigte und befristet Beschäftigte weiterhin unterschiedlich festlegen dürften.
- 129 Auch wenn aber, wie aus den Randnrn. 40 und 46 des Urteils Del Cerro Alonso hervorgeht und in den Randnrn. 123 und 124 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen wurde, die Festlegung der Höhe der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers der Zuständigkeit des Gemeinschaftsgesetzgebers entzogen und unbestreitbar Sache der zuständigen Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten ist, sind diese Stellen gleichwohl gehalten, bei der Ausübung ihrer Zuständigkeit in Bereichen, in denen die Gemeinschaft nicht zuständig ist, das Gemeinschaftsrecht zu beachten (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. Dezember 2007, *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union*, C-438/05, Slg. 2007, I-10779, Randnr. 40, und vom 18. Dezember 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Slg. 2007, I-11767, Randnr. 87), insbesondere Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung.
- 130 Folglich müssen die zuständigen nationalen Stellen sowohl bei der Festlegung der Entgeltbestandteile als auch bei der Festlegung ihrer Höhe auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, wie er in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verankert ist, anwenden.
- 131 Hinsichtlich der Versorgungsbezüge ist klarzustellen, dass — nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs, die im Kontext von Art. 119 EG-Vertrag (an die Stelle der Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind die Art. 136 bis 143 EG getreten) und dann ab dem 1. Mai 1999 im Kontext von Art. 141 EG ergangen ist, von Artikeln also, die den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen betreffen — unter den Begriff „Entgelt“ im Sinne von Art. 141 EG Versorgungsbezüge fallen, die von dem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängen,

ausgenommen Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System, zu deren Finanzierung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und eventuell die öffentliche Hand in einem Maße beitragen, das weniger von einem Beschäftigungsverhältnis abhängt, sondern vielmehr durch sozialpolitische Erwägungen bestimmt wird (vgl. u. a. Urteile vom 25. Mai 1971, Defrenne, 80/70, Slg. 1971, 445, Randnrn. 7 und 8, vom 13. Mai 1986, Bilka, 170/84, Slg. 1986, 1607, Randnrn. 16 bis 22, vom 17. Mai 1990, Barber, C-262/88, Slg. 1990, I-1889, Randnrn. 22 bis 28, und vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, C-4/02 und C-5/02, Slg. 2003, I-12575, Randnrn. 56 bis 64).

¹³² Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung sind Versorgungsbezüge als unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung fallend anzusehen, die von einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängen, ausgenommen Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit, die weniger von einem Beschäftigungsverhältnis abhängen, sondern vielmehr durch sozialpolitische Erwägungen bestimmt werden.

¹³³ Diese Auslegung wird durch die Ausführungen im fünften Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung gestützt, in dem die Vertragsparteien „[an]erkenn[en], dass Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit der Entscheidung der Mitgliedstaaten unterliegen“, und an diese appellieren, ihre im Rahmen des Europäischen Rates von Dublin abgegebene Erklärung zur Beschäftigung aus dem Jahr 1996 zu konkretisieren, in der unter anderem betont wird, dass die Systeme der sozialen Sicherheit an neue Arbeitsstrukturen angepasst werden sollten, um denjenigen, die im Rahmen solcher Strukturen arbeiten, einen angemessenen sozialen Schutz zu bieten.

¹³⁴ In Anbetracht des Vorstehenden ist auf die fünfte Frage zu antworten, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass die Beschäftigungsbedingungen im Sinne dieses Paragraphen die Bedingungen umfassen, die die Vergütung sowie diejenigen Versorgungsbezüge betreffen, die von dem Beschäftigungsverhältnis abhängen, nicht dagegen die Bedingungen betreffend die Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit.

Kosten

135 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Ein spezialisiertes Gericht, das im Rahmen der Zuständigkeit, die ihm, sei es auch fakultativ, mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge übertragen worden ist, über eine auf einen Verstoß gegen dieses Gesetz gestützte Klage entscheiden muss, müsste sich aufgrund des Gemeinschaftsrechts, insbesondere des Grundsatzes der Effektivität, auch für die Entscheidung über die Ansprüche des Klägers für zuständig erklären, die für den Zeitraum zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie und dem Inkrafttreten des betreffenden Gesetzes unmittelbar auf die Richtlinie selbst gestützt werden, falls sich herausstellen sollte, dass sich aus der Verpflichtung dieses Klägers, parallel hierzu eine andere unmittelbar auf die genannte Richtlinie gestützte Klage bei einem ordentlichen Gericht zu erheben, Verfahrensnachteile ergeben, die geeignet sind, die Ausübung der Rechte, die ihm die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehen hat, übermäßig zu erschweren. Es ist Sache des nationalen Gerichts, die insoweit erforderlichen Prüfungen vorzunehmen.**
- 2. Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist unbedingt und hinreichend genau, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden zu können. Bei Paragraf 5 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung ist dies hingegen nicht der Fall.**

3. Die Art. 10 EG und 249 Abs. 3 EG sowie die Richtlinie 1999/70 sind dahin auszulegen, dass die Behörden eines Mitgliedstaats in ihrer Eigenschaft als öffentlicher Arbeitgeber keine dem Ziel dieser Richtlinie und der Rahmenvereinbarung, die missbräuchliche Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu verhindern, zuwiderlaufenden Maßnahmen ergreifen dürfen, die darin bestehen, diese Verträge während des Zeitraums zwischen dem Ablauf der Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie und dem Inkrafttreten des Gesetzes zu deren Umsetzung um eine ungewöhnlich lange Zeitspanne zu verlängern.

4. Enthält das einschlägige nationale Recht eine Regel, die die rückwirkende Anwendung eines Gesetzes ausschließt, sofern keine klaren und eindeutigen gegenteiligen Anhaltspunkte vorliegen, so ist ein nationales Gericht, bei dem eine Klage wegen eines Verstoßes gegen eine Bestimmung des nationalen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 anhängig ist, aufgrund des Gemeinschaftsrechts nur dann verpflichtet, diese Bestimmung rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Frist zur Umsetzung der Richtlinie anzuwenden, wenn es in dem betreffenden nationalen Recht derartige Anhaltspunkte gibt, die es ermöglichen, dieser Bestimmung eine solche Rückwirkung zu verleihen.

5. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass die Beschäftigungsbedingungen im Sinne dieses Paragraphen die Bedingungen umfassen, die die Vergütung sowie diejenigen Versorgungsbezüge betreffen, die von dem Beschäftigungsverhältnis abhängen, nicht dagegen die Bedingungen betreffend die Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit.

Unterschriften