



## Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS  
MACIEJ SZPUNAR  
vom 6. Dezember 2018<sup>1</sup>

**Rechtssache C-494/17**

**Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR  
gegen  
Fabio Rossato,  
Conservatorio di Musica F. A. Bonporti**

(Vorabentscheidungsersuchen der Corte d’appello di Trento [Berufungsgericht Trient, Italien])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Befristete Arbeitsverträge – Mit einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors abgeschlossene Verträge – Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge – Fehlen eines Schadensersatzanspruchs – Effektivitätsgrundsatz“

### I. Einleitung

1. Wie in der Rechtssache, in der das Urteil Mascolo u. a.<sup>2</sup> ergangen ist, wird der Gerichtshof erneut mit einem Rechtsstreit befasst, der den Schutz von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im italienischen öffentlichen Schulsektor, insbesondere in den Musikkonservatorien, betrifft. Bei der vorliegenden Rechtssache geht es jedoch nicht so sehr um den Inhalt des Gesetzes Nr. 107/2015<sup>3</sup>, das der italienische Gesetzgeber erlassen hat, um diesem Urteil des Gerichtshofs nachzukommen, als vielmehr um die Auslegung dieses Gesetzes durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof, Italien) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien). Nach dieser Auslegung wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes Nr. 107/2015 auf Lehrkräfte ausgeweitet, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund „der vorangegangenen Auswahlverfahren“, wie sie vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes durchgeführt wurden, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde.

2. Diese Auslegung würde in der Praxis dazu führen, dass *tabula rasa* gemacht wird, d. h., dass für die 14 Jahre vor dem Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 jeglicher Ersatz des Schadens ausgeschlossen wird, der durch die unter Verstoß gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge<sup>4</sup> erfolgte missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge entstanden ist, und dies, ohne dass die in diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Verhinderung oder Ahndung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse auf diese Arbeitnehmer ausgedehnt werden.

1 Originalsprache: Französisch.

2 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

3 Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Gesetz Nr. 107 über die Reform des nationalen Unterrichts- und Bildungssystems und die Ermächtigung zur Überarbeitung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen) vom 13. Juli 2015 (GURI Nr. 162 vom 15. Juli 2015) (im Folgenden: Gesetz Nr. 107/2015).

4 Am 18. März 1999 geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43).

3. Um dieses Problem geht es bei der Vorlagefrage in der vorliegenden Rechtssache.

## II. Rechtlicher Rahmen

### A. Unionsrecht

4. Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„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.“

### B. Italienisches Recht

5. Art. 1 Abs. 95 des Gesetzes Nr. 107/2015 sieht vor:

„Im Schuljahr 2015/2016 ist das [Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung, im Folgenden: Ministerium)] befugt, einen außerordentlichen Plan zur unbefristeten Einstellung von Lehrpersonal für öffentliche schulische Einrichtungen aller Stufen durchzuführen, um alle Planstellen zu besetzen und die ‚rechtlichen‘ Stellen zur Unterstützung des Personalbestands aufrechtzuerhalten, die noch unbesetzt und frei sind, nachdem die Einweisungen in die Planstellen für dieses Schuljahr gemäß Art. 399 des Einheitstexts gemäß dem [Decreto legislativo n. 297 (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297/1994)]<sup>[5]</sup> vom 16. April 1994 erfolgt sind, nach deren Abschluss die vor 2012 veröffentlichten Ranglisten der Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen gelöscht werden. Im Schuljahr 2015/2016 ist das [Ministerium] auch befugt, andere Stellen zu besetzen, die in der Tabelle 1 im Anhang des vorliegenden Gesetzes aufgezählt und auf die Primär- und Sekundärstufe sowie auf die verschiedenen Arten der in dieser Tabelle angegebenen Stellen sowie auf die verschiedenen Regionen für jede Stufe proportional zu den Schülerzahlen der staatlichen Schulen aufgeteilt sind; dabei ist auch das Vorhandensein von Berggebieten oder kleinen Inseln, Gebieten im Landesinneren mit geringer

5 Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine et grado (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297, Konsolidierte Fassung der für das Unterrichtswesen und alle Schulformen und -stufen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 115 vom 19. Mai 1994) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297/1994).

Bevölkerungsdichte oder starker Einwanderung sowie von Gebieten mit erhöhten Schulabbruchquoten zu berücksichtigen. Die in der Tabelle 1 aufgezählten Stellen sind für die in den Abs. 7 und 85 genannten Zwecke bestimmt. Die Aufteilung der in der Tabelle 1 genannten Stellen zwischen den verschiedenen Kategorien von Auswahlverfahren wird durch ein Dekret des Verantwortlichen des Ufficio scolastico regionale [Regionalbüro für Bildung, Italien] je nach Bedarf der schulischen Einrichtungen selbst innerhalb der Grenzen der in Abs. 96 genannten Ranglisten sichergestellt. Ab dem Schuljahr 2016/2017 werden die in der Tabelle 1 aufgezählten Stellen in den Personalbestand der autonomen Einheit integriert und dienen so zu dessen Verstärkung. Ab dem Schuljahr 2015/2016 können die Stellen, die als Verstärkung des Personalbestands dienen, nicht mit Personen besetzt werden, die zeitlich begrenzte oder gelegentliche Vertretungsverträge besitzen. Nur im Schuljahr 2015/2016 können diese Stellen nicht den in Art. 40 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 449 vom 27. Dezember 1997<sup>[6]</sup> genannten Vertretungen zugeteilt werden und sind sie nicht für mobile Einsätze, für provisorische Verwendungen oder Zuteilungen verfügbar.“

6. Art. 1 Abs. 131 des Gesetzes Nr. 107/2015 bestimmt:

„Ab dem 1. September 2016 dürfen befristete Arbeitsverträge, die mit dem Lehrpersonal, Erziehungspersonal, Verwaltungspersonal, technischen Personal und Hilfspersonal an staatlichen Schul- und Erziehungseinrichtungen für die Besetzung freier und verfügbarer Stellen geschlossen werden, eine Gesamtdauer von 36 Monaten, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgen, nicht überschreiten.“

7. Art. 1 Abs. 132 des Gesetzes Nr. 107/2015 bestimmt:

„Der Voranschlag des [Ministeriums] sieht die Schaffung eines Fonds vor für die Zahlungen, die in Durchführung gerichtlicher Maßnahmen getätigt werden, die den Ersatz der Schäden zum Gegenstand haben, die sich aus dem wiederholten Abschluss befristeter Verträge mit einer Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgen, auf freien oder verfügbaren Stellen ergeben; dieser Fonds wird mit jeweils 10 Mio. Euro für die Jahre 2015 und 2016 ausgestattet ...“

### **III. Sachverhalt des Ausgangsverfahrens, Vorlagefrage und Verfahren vor dem Gerichtshof**

8. Herr Fabio Rossato wurde seit dem 18. November 2003 vom Conservatorio Statale di Musica di Trento F. A. Bonporti (Staatliches Musikkonservatorium von Trient F. A. Bonporti, Italien) mit aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen als Professor für Akkordeon eingestellt. Im Rahmen dieser Verträge arbeitete Herr Rossato für seinen Arbeitgeber ohne Unterbrechungen während eines Zeitraums von elf Jahren und zwei Monaten aufgrund von 17 mit dem Ministerium abgeschlossenen Verträgen<sup>7</sup>.

9. Am 20. Dezember 2011 wandte sich Herr Rossato, der die Befristungsklauseln in den verschiedenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge als rechtswidrig erachtete, an das Tribunale di Rovereto (Gericht von Rovereto, Italien) und beantragte in erster Linie, die Rechtswidrigkeit dieser Klauseln festzustellen und sein Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu konvertieren,

<sup>6</sup> Legge n. 449 – Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica (Gesetz Nr. 449 über Maßnahmen zur Stabilisierung der öffentlichen Finanzen) vom 27. Dezember 1997 (GURI Nr. 302 vom 30. Dezember 1997, Supplemento ordinario Nr. 255).

<sup>7</sup> Diese Verträge wurden auf der Grundlage von Art. 2 Abs. 6 der Legge n. 508 – Riforma delle Accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati (Gesetz Nr. 508 über die Reform der Akademien der Schönen Künste, der Nationalen Akademie für Tanz, der Nationalen Akademie für Schauspielkunst, der Höheren Institute für künstlerische Tätigkeiten, der Musikkonservatorien und der gleichgestellten Musikschulen) vom 21. Dezember 1999 (GURI Nr. 2 vom 4. Januar 2000) (im Folgenden: Gesetz Nr. 508/1999) geschlossen.

hilfsweise Ersatz des durch die missbräuchliche Verwendung befristeter Verträge unter Verstoß gegen die Rahmenvereinbarung entstandenen Schadens, sowie die Berücksichtigung des erreichten Dienstalters bei der Berechnung seiner Vergütung unter Anwendung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung.

10. Das Tribunale di Rovereto (Gericht von Rovereto) gab nur dem Antrag auf Anerkennung des erreichten Dienstalters zu Vergütungszwecken statt. Es wies die Anträge, die sich auf den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Verträge stützten, in Anwendung der von der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) in ihrem Urteil Nr. 10127/12<sup>8</sup> aufgestellten Grundsätze zurück.

11. Am 5. März 2013 legte das Ministerium bei der Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient, Italien) Berufung gegen den Teil des Urteils ein, mit dem das im Laufe der befristeten Verträge erreichte Dienstalter anerkannt worden war. Am 31. Mai 2013 legte Herr Rossato beim vorliegenden Gericht Anschlussberufung gegen den Teil des Urteils ein, mit dem die missbräuchliche Verlängerung der befristeten Verträge verneint worden war und folglich seine Anträge auf Konversion des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und auf Schadensersatz zurückgewiesen worden waren.

12. Das vorliegende Gericht führt aus, es habe das Verfahren wiederholt ausgesetzt in Erwartung der Urteile der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) im Anschluss an das Urteil des Gerichtshofs vom 26. November 2014, Mascolo u. a.<sup>9</sup>. Infolge dieses Urteils sei das Gesetz Nr. 107/2015 erlassen worden, dessen Ziel es sei, „die nationalen Vorschriften den europäischen anzupassen, um den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Verträge für das Lehr- und sonstige Personal der öffentlichen Schulen ... im Anschluss an das [Urteil Mascolo u. a.] zu verhindern“.

13. Während des Verfahrens wurde am 2. September 2015 das befristete Arbeitsverhältnis von Herrn Rossato zunächst durch den Abschluss eines unbefristeten Vertrags<sup>10</sup> und sodann durch seine Einweisung in eine Planstelle in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Diese Umwandlung erfolgte aufgrund seines Vorrückens auf der ständigen Rangliste auf der Grundlage der ministeriellen Schreiben Nr. 36913/15 und Nr. 8893/15 des Ministero delle Finanze (Finanzministerium) und des Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung), mit denen unbefristete Einstellungen nach Art. 19 des Decreto legislativo n. 104/[2013] (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 104/2013)<sup>11</sup>, Art. 2a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 97/2004<sup>12</sup>, Art. 2 des Gesetzes Nr. 508/1999 und Art. 270 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 gestattet wurden.

8 Urteil betreffend die Besonderheiten des „Regelwerks“ über Vertretungen im Schulsektor gemäß Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 und Art. 4 der Legge n. 124, recante disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (Gesetz Nr. 124 zur Annahme von Eilbestimmungen im Bereich Schulpersonal) vom 3. Mai 1999 (GURI Nr. 107 vom 10. Mai 1999) (im Folgenden: Gesetz Nr. 124/1999). Zu diesem Urteil und diesen Artikeln siehe Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 18, 20 bis 22 und 27 bis 32).

9 C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401.

10 Mit Wirksamkeit zum 1. Januar 2014.

11 Decreto-legge n. 104 – Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 104 über dringliche Maßnahmen betreffend Bildung, Universitäten und Forschung) vom 12. September 2013 (GURI Nr. 214 vom 12. September 2013), mit Änderungen in das Gesetz Nr. 128 vom 8. November 2013 (GURI Nr. 264 vom 11. November 2013) umgewandelt.

12 Decreto-legge n. 97 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2004-2005, nonché in materia di esami di Stato e di Università (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 97 über dringliche Vorschriften, um den ordnungsgemäßen Ablauf des Schulbeginns im Schuljahr 2004-2005 sowie der staatlichen und universitären Prüfungen zu gewährleisten) vom 7. April 2004 (GURI Nr. 88 vom 15. April 2004), mit Änderungen in das Gesetz Nr. 143 vom 4. Juni 2004 (GURI Nr. 130 vom 5. Juni 2004) umgewandelt.

14. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts hat die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof)<sup>13</sup> in Anwendung der von der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof)<sup>14</sup> aufgestellten Grundsätze entschieden, dass hinsichtlich der Lehrkräfte die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine Maßnahme darstelle, die „verhältnismäßig, wirksam, hinreichend effektiv“ und geeignet sei, die missbräuchliche Verwendung von befristeten Verträgen zu ahnden und „die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen“, so dass sich der betroffene Arbeitnehmer auf keinen durch einen solchen Missbrauch verursachten Schaden berufen könne.

15. Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die „Umwandlung“ des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, auf die die Urteile dieser Höchstgerichte Bezug nähmen, nur für die Zukunft gelte und von der „Konversion“ des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu unterscheiden sei, die (neben der Entschädigung) die für den Privatsektor vorgesehene Sanktion sei und Rückwirkung entfalte<sup>15</sup>. Herr Rossato habe nach dem nationalen Recht, wie dies infolge des Urteils der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) geändert und von der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) ausgelegt worden sei, weder Anspruch auf die Konversion in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, die nicht für den öffentlichen Dienst gelte, noch auf Zuerkennung von Schadensersatz, da die Umwandlung seines Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund seiner Position auf der auf „den vorangegangenen Auswahlverfahren“, wie sie vor Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 durchgeführt worden seien, beruhenden ständigen Rangliste erfolgt sei.

16. Aufgrund dieser Umstände hegt das vorlegende Gericht Zweifel, ob eine solche Folge der Auslegung durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) in Anbetracht der Rahmenvereinbarung und der vom Gerichtshof im Urteil Mascolo u. a.<sup>16</sup> aufgestellten Grundsätze rechtmäßig ist.

17. Unter diesen Umständen hat die Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient) mit Beschluss vom 13. Juli 2017, der bei der Kanzlei des Gerichtshofs am 14. August 2017 eingegangen ist, beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er der Anwendung von Art. 1 Abs. 95, 131 und 132 des Gesetzes Nr. 107/2015 entgegensteht, wonach die für die Zukunft wirkende Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Lehrkräften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, ohne Rückwirkung und ohne Schadensersatz, als angemessene, hinreichend effektive und abschreckende Maßnahme vorgesehen ist, um in Bezug auf die Verletzung der Rahmenvereinbarung durch missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge vor dem Zeitraum, in dem die in diesen Bestimmungen genannten Maßnahmen ihre Wirkungen entfalten sollen, die volle Wirksamkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sicherzustellen?

13 Urteile vom 30. Dezember 2016 Nrn. 27566/16, 27565/16, 27562/16, 27561/16 und 27560/16.

14 Urteil Nr. 187/2016 vom 17. Mai 2016.

15 Vgl. Art. 5 Abs. 4a des Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368 zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) vom 6. September 2001 (GURI Nr. 235 vom 9. Oktober 2001). Ich weise darauf hin, dass diese Vorschrift in der Rechtssache, in der das Urteil vom 7. März 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 7), ergangen ist, in Rede stand. Aus der Akte dieser Rechtssache ergibt sich, dass diese Vorschrift durch eine inhaltlich im Wesentlichen gleiche Vorschrift aufgehoben und ersetzt wurde, nämlich durch Art. 19 des Decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 betreffend die systematische Regelung von Arbeitsverträgen und die Überarbeitung der Rechtsvorschriften über Dienstpflichten nach Art. 1 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014) vom 15. Juni 2015 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 144 vom 24. Juni 2015). Nach letzterer Vorschrift wird nach Überschreitung der Maximaldauer von 36 Monaten unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen Vertrag oder um aufeinanderfolgende Verträge handelt, die für die Ausübung von Aufgaben auf gleicher Ebene und mit gleichem Rechtsstatus geschlossen wurden, „der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag ab dem Zeitpunkt dieser Überschreitung umgewandelt“.

16 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

18. Der Kläger des Ausgangsverfahrens, die italienische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht. Dieselben Parteien waren in der mündlichen Verhandlung vertreten, die am 27. September 2018 stattgefunden hat.

#### **IV. Würdigung**

##### **A. Zur Zulässigkeit**

19. In ihren schriftlichen Erklärungen macht die italienische Regierung geltend, die Vorlagefrage sei unzulässig. Erstens sei die Frage hypothetisch. Das vorlegende Gericht gehe von der Prämisse aus, dass Art. 1 Abs. 95, 131 und 132 des Gesetzes Nr. 107/2015 in dem unter die Art. 270 und 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 fallenden Rechtsstreit nicht anwendbar sei. Das befristete Arbeitsverhältnis sei nicht gemäß Art. 1 Abs. 95 des Gesetzes Nr. 107/2015, sondern gemäß dem Verfahren des Art. 270 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 in eine Festanstellung umgewandelt worden. Das vorlegende Gericht ersuche daher den Gerichtshof um Abgabe eines Gutachtens zur Vereinbarkeit von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung mit der rückwirkenden Anwendung des Gesetzes Nr. 107/2015. Zweitens nenne dieses Gericht nicht das Datum von Beginn und Ende der mit den Parteien des Ausgangsverfahrens geschlossenen befristeten Verträge, weshalb das Vorliegen eines Missbrauchs beim Rückgriff auf diese Art von Verträgen nicht geprüft werden könne.

20. Meines Erachtens ist dieses Vorbringen zurückzuweisen.

21. Erstens geht aus dem Vorlagebeschluss entgegen dem Vorbringen der italienischen Regierung hervor, dass das Gesetz Nr. 107/2015 in seiner Auslegung durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) auch für alle Lehrkräfte gilt, bei denen die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in eine Festanstellung „mit der Durchführung der vorangegangenen Auswahlverfahren“ erfolgt sei. Daher ist das in dieser Rechtssache aufgeworfene Problem nicht hypothetisch.

22. Zweitens entbehrt das Vorbringen, wonach die Einstufung der von den Parteien geschlossenen befristeten Verträge als „missbräuchlich“ vor allem aufgrund des Fehlens des Enddatums dieser Verträge nicht überprüfbar sei, jeglicher Relevanz. Denn das vorlegende Gericht geht selbst davon aus – was in seine Zuständigkeit fällt –, dass Herr Rossato vom 18. November 2003 bis zum 2. September 2015, dem Zeitpunkt der Umwandlung seines Arbeitsverhältnisses in eine Festanstellung, „ununterbrochen“ unterrichtet habe.

23. Unter diesen Umständen komme ich zu dem Schluss, dass das Vorabentscheidungsersuchen zulässig ist.

##### **B. Zur Begründetheit**

###### *1. Einleitende Bemerkungen*

24. Die vorliegende Rechtssache fügt sich wie die Rechtssachen, in denen das Urteil Mascolo u. a.<sup>17</sup> ergangen ist und in denen ich Schlussanträge vorgelegt habe, in einen komplexen rechtlichen Zusammenhang ein und wirft neuerlich die Frage nach der Auslegung der Rahmenvereinbarung und ihrer Anwendung auf das nationale System der Lehrpersonalvertretungen im öffentlichen Schulsektor,

<sup>17</sup> Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

insbesondere in dem der Musikkonservatorien, auf. Um die dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen zugrunde liegende Problematik besser zu verstehen, erscheint es mir in diesem Stadium sinnvoll, zu Beginn meiner Analyse auf die wesentlichen Punkte des nationalen Systems hinzuweisen, wie sie sich aus dem Vorlagebeschluss ergeben. Sodann werde ich die Vorlagefrage im Licht der Rechtsprechung, vor allem des Urteils Mascolo u. a.<sup>18</sup>, prüfen.

25. Erstens erläutert das vorlegende Gericht im Wesentlichen, dass zum Zeitpunkt der Erhebung der Klage in erster Instanz Art. 2 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 508/1999 und Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999<sup>19</sup> die anwendbaren nationalrechtlichen Vorschriften waren, da Herr Rossato die streitigen befristeten Verträge mit seinem Arbeitgeber geschlossen hatte, nachdem er durch das Ministerium auf der Grundlage der ständigen Ranglisten dem Lehrstuhl des Konservatoriums von Trient zugewiesen worden war<sup>20</sup>. Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts sah das Gesetz Nr. 508/1999 für Musikkonservatorien und Kunstinstitute bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal den Abschluss befristeter Verträge vor, um Lehrstühle und Stellen in der Lehre zu besetzen, die tatsächlich frei und verfügbar gewesen seien. In diesen Vorschriften seien weder zwingende Fristen vorgesehen noch Sanktionen für den Fall eines Verstoßes gegen die lediglich nicht verbindlichen Fristen, die in diesen Vorschriften enthalten seien, und auch keine Sanktionen für die sich daraus ergebende Verlängerung befristeter Verträge zur Deckung eines ständigen und dauerhaften Bedarfs der Verwaltung.

26. Wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, erfolgte die Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses von Herrn Rossato, nach dem in Art. 270 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 vorgesehenen Verfahren. Nach diesem Artikel erfolge die Einstellung von Lehrkräften für die Hälfte der verfügbaren Stellen pro Schuljahr mit Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen und für die andere Hälfte durch Rückgriff auf die ständigen Ranglisten<sup>21</sup>.

27. Zweitens ergibt sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen, dass dieses System im Anschluss an das Urteil Mascolo u. a.<sup>22</sup> durch das Gesetz Nr. 107/2015 geändert wurde. Dieses Gesetz sehe vor, die nach dem Stellenplan verfügbaren Stellen zu besetzen und *künftig* in Bezug auf diese Stellen die missbräuchliche Verwendung befristeter Verträge einzustellen. Insoweit führt das vorlegende Gericht aus, die in den in Rede stehenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Maßnahmen bestünden zum einen darin, die befristeten Verträge für die Besetzung freier und verfügbarer Stellen für Lehrkräfte auf eine Gesamtdauer von 36 Monaten, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgten, zu begrenzen (Art. 1 Abs. 131), und zum anderen darin, für die Jahre 2015 und 2016 jeweils einen Fonds für den Ersatz

18 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

19 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts entspricht Art. 2 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 508/1999 Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999, um den es im Rahmen der Rechtssachen ging, in denen das Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401), ergangen ist, und dessen Unvereinbarkeit mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom Gerichtshof festgestellt worden ist. Zum Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 vgl. Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 18).

20 Insoweit weise ich darauf hin, dass der Gerichtshof in den Rechtssachen, in denen das Urteil Mascolo u. a. ergangen ist und in denen, wie ich in Fn. 19 ausgeführt habe, die dem Gerichtshof vorgelegten Fragen vor allem Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 betrafen, festgestellt hat, dass den Vorlageentscheidungen und den in der mündlichen Verhandlung vorgetragenen Erläuterungen zufolge „die Einstellung von Personal in staatlichen Schulen nach der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung, wie sie im Gesetz Nr. 124/1999 vorgesehen ist, entweder unbefristet durch Einweisung in eine Planstelle oder befristet im Rahmen von Vertretungen erfolgt. Einweisungen in eine Planstelle werden nach einem zweigleisigen System (*sistema del doppio canale*) vorgenommen, d. h., die Hälfte der freien Stellen in einem bestimmten Schuljahr wird im Wege von Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen besetzt und die andere Hälfte durch Rückgriff auf die ständigen Ranglisten, in die zum einen Lehrkräfte aufgenommen wurden, die ein solches Auswahlverfahren bestanden haben, ohne jedoch eine Festanstellung erhalten zu haben, und zum anderen Lehrkräfte, die von Weiterbildungsschulen für den Unterricht veranstaltete Lehrgänge besucht haben. Bei Vertretungen werden dieselben Listen herangezogen, wobei eine Aufeinanderfolge von Vertretungen durch dieselbe Lehrkraft deren Vorrücken auf der Liste mit sich bringt und zu ihrer Einweisung in eine Planstelle führen kann“ (Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 89).

21 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts entsprach Art. 270 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 Art. 399 Abs. 1 dieses gesetzesvertretenden Dekrets, um den es in den Rechtssachen, in denen das Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 21 und 22), ergangen ist, ging. Vgl. auch meine Schlussanträge in diesen Rechtssachen (EU:C:2014:2103, Nr. 49). Zu den Ranglisten vgl. Fn. 20.

22 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

der Schäden zu errichten, die sich aus dem Rückgriff auf befristete Verträge mit einer Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgten, ergäben (Art. 1 Abs. 132)<sup>23</sup>. In Art. 1 Abs. 95 dieses Gesetzes werde bekräftigt, dass alle drei Jahre Auswahlverfahren zu veranstalten seien, und für das Schuljahr 2015/2016 sei ein außerordentlicher Plan zur unbefristeten Einstellung von Lehrpersonal für die Besetzung der freien Stellen des „rechtlichen“ Stellenplans mittels eines vereinfachten Auswahlverfahrens vorgesehen, nach Einweisung der in den ständigen Ranglisten vorteilhaft platzierten Lehrkräfte in eine Planstelle<sup>24</sup>.

28. Drittens geht aus dem Vorlagebeschluss und den Angaben in der mündlichen Verhandlung hervor, dass die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Herrn Rossato in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht im Rahmen der im Gesetz Nr. 107/2015 vorgesehenen außerordentlichen Einstellung erfolgte. Gleichwohl würde im vorliegenden Fall die Auslegung dieses Gesetzes durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) dazu führen, dass Herr Rossato für den durch den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge vor Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 entstandenen Schaden keinen Schadensersatz fordern könnte<sup>25</sup>.

29. Dies ist der Kontext, in den sich das Ausgangsverfahren einfügt.

## 2. Prüfung der Vorlagefrage

30. Die Vorlagefrage, wie das vorliegende Gericht sie formuliert hat, bezieht sich auf die Vereinbarkeit der Vorschriften des im Anschluss an das Urteil Mascolo u. a.<sup>26</sup> erlassenen Gesetzes Nr. 107/2015 mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Die Auslegung dieses Gesetzes durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) würde einem Dozenten wie dem Kläger im Ausgangsverfahren – der vom Ministerium mit 17 aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen über einen ununterbrochenen Zeitraum von elf Jahren und zwei Monaten beschäftigt wurde und der in eine Planstelle eingewiesen wurde – die rückwirkende „Konversion“ des gesamten Arbeitsverhältnisses in einen unbefristeten Vertrag und den Ersatz des durch die missbräuchliche Verwendung von befristeten Verträgen verursachten Schadens verwehren.

31. Vorab weise ich darauf hin, dass es im Rahmen des Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof nach Art. 267 AEUV Aufgabe des Gerichtshofs ist, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Verfahrens sachdienliche Antwort zu geben. Hierfür hat der Gerichtshof die ihm vorgelegte Frage gegebenenfalls umzuformulieren<sup>27</sup>.

32. Im vorliegenden Fall bin ich der Ansicht, dass die Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient) sinngemäß wissen möchte, ob Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer gerichtlichen Auslegung von Vorschriften des nationalen Rechts wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen regeln, entgegensteht, wonach jeglicher Ersatz des durch die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen in der Zeit vor Inkrafttreten dieser Vorschriften verursachten Schadens untersagt wäre.

<sup>23</sup> Vgl. Nr. 7 der vorliegenden Schlussanträge.

<sup>24</sup> Ich weise darauf hin, dass sich aus der mündlichen Verhandlung ergibt, dass zu diesem Zeitpunkt kein Auswahlverfahren stattgefunden hatte.

<sup>25</sup> Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts haben die Höchstgerichte diese Schlussfolgerung zum einen auf den Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Maßnahmen zur Ahndung von Rechtsverstößen gestützt, die das Ergebnis eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge seien, und zum anderen auf die Entscheidung der Kommission, das Vertragsverletzungsverfahren, das gegen diesen Mitgliedstaat wegen des Verstoßes gegen die Richtlinie 1999/70 eröffnet worden sei, wegen der von der Italienischen Republik erlassenen Vorschriften einzustellen.

<sup>26</sup> Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

<sup>27</sup> Urteil vom 22. Juni 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging u. a. (C-126/16, EU:C:2017:489, Rn. 36).



a) Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung und zur Auslegung von Paragraph 5 Nr. 1

33. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich aus Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung ergibt, dass diese eines ihrer Ziele umsetzen soll, d. h. einen Rahmen schaffen soll, um den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern. Dieser Rahmen sieht eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vor, mit denen die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten<sup>28</sup> und somit die Schwächung ihrer Lage dadurch, dass sie lange Zeit aufgrund eines befristeten Vertrags beschäftigt werden, verhindert werden sollen<sup>29</sup>. Diese Gruppe von Arbeitnehmern läuft nämlich während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, die doch, wie sich aus der Rahmenvereinbarung ergibt<sup>30</sup>, einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen<sup>31</sup>.

34. Bei der Verfolgung dieses Ziels umfasst dieser Rahmen zwei Arten von Maßnahmen<sup>32</sup>. Zum einen legt Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Verpflichtung der Mitgliedstaaten fest, eine oder mehrere der in Buchst. a bis c festgelegten Maßnahmen zur Verhinderung eines solchen Missbrauchs zu ergreifen, wenn im nationalen Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen bestehen<sup>33</sup>. Damit gibt die Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel – Verhinderung solcher Missbräuche – vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel zu seiner Erreichung, solange sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen<sup>34</sup>. Zum anderen sind die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner vor allem nach Paragraph 5 Nr. 2 Buchst. b der Rahmenvereinbarung gehalten, Maßnahmen zur Ahndung von Missbrauch zu erlassen<sup>35</sup>.

35. Im vorliegenden Fall ist nach den Ausführungen des vorliegenden Gerichts unstrittig, dass eine solche missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen stattgefunden hat. Herr Rossato unterrichtete „ununterbrochen“ im Zeitraum vom 18. November 2003 bis zum 2. September 2015, an dem sein Arbeitsverhältnis durch Abschluss des unbefristeten Vertrags rückwirkend zum Januar 2014 umgewandelt wurde. Folglich fällt ein Arbeitnehmer wie der Kläger des Ausgangsverfahrens, der in seiner Eigenschaft als Lehrkraft eingestellt wurde, um während eines zusammenhängenden Zeitraums von elf Jahren und zwei Monaten ohne sachliche Gründe Jahresvertretungen in staatlichen Konservatorien im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen wahrzunehmen, nach den Paragraphen 2 und 5 dieser Rahmenvereinbarung in deren Anwendungsbereich<sup>36</sup>.

28 Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 63), vom 26. Januar 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 25), sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 72).

29 Vgl. meine Schlussanträge in den verbundenen Rechtssachen Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2103, Nr. 60).

30 Vgl. zweiter Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie Nrn. 6 bis 8 der Allgemeinen Erwägungen dieser Rahmenvereinbarung.

31 Vgl. Urteile vom 22. November 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, Rn. 64), vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 63), vom 26. Januar 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 25), vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a. (C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 54), sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 31).

32 Wie Generalanwalt Poiras Maduro bereits in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Marrosu und Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, Nrn. 29 und 30) ausgeführt hatte.

33 Gemäß Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sind die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner oder die Sozialpartner verpflichtet, effektiv und mit verbindlicher Wirkung Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge zu ergreifen. Urteile vom 15. April 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 69), vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 74), sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 74).

34 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 76).

35 Vgl. insoweit Urteil vom 7. September 2006, Marrosu und Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. auch Schlussanträge des Generalanwalts Poiras Maduro in der Rechtssache Marrosu und Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, Nrn. 29 und 30).

36 Hinsichtlich des Anwendungsbereichs *ratione personae* hat der Gerichtshof bereits klargestellt, dass die Rahmenvereinbarung keine bestimmte Branche ausnimmt und damit auch auf das im Unterrichtswesen eingestellte Personal anwendbar ist. Urteile vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a. (C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 38), und vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 69).

36. In diesem Stadium ist darauf hinzuweisen, dass das vorlegende Gericht zwei problematische Aspekte aufwirft: zum einen die teilweise Berücksichtigung der Dienstzeit, die Herr Rossato bei seiner Einweisung in eine Planstelle gemäß den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften zurückgelegt hatte, und zum anderen die Folge der Auslegung dieses Gesetzes durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof), nämlich das Verbot jeglichen Ersatzes des Schadens, der durch den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge bei den Lehrkräften, deren befristetes Arbeitsverhältnis nach den vor diesem Gesetz geltenden Rechtsvorschriften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, verursacht wurde.

*b) Zur teilweisen Berücksichtigung der Dienstzeit*

37. Das vorlegende Gericht führt aus, dass die von Herrn Rossato zurückgelegte Dienstzeit bei seiner Einweisung in eine Planstelle gemäß den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften teilweise, d. h. ab Januar 2014, berücksichtigt worden sei.

38. Aus den Erklärungen der italienischen Regierung ergibt sich, dass Art. 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994, das auf Herrn Rossato zum Zeitpunkt seiner Einweisung in eine Planstelle anwendbar war, ein spezielles System für Lehrkräfte im Schulsystem einführt, indem er ihre Einweisung in eine Planstelle mit teilweiser Wiederherstellung der Laufbahn ermöglichte. Diese Wiederherstellung sei erfolgt mittels Koeffizienten und Anpassungen, die der vorherigen beruflichen Laufbahn der Lehrkraft Rechnung getragen und zwischen deren Lage und der Lage einer Lehrkraft unterschieden hätten, die zu demselben Zeitpunkt mit Erfolg ein Auswahlverfahren absolviere, ohne zuvor befristet im Schuldienst gearbeitet zu haben. Diese Anpassungen, in deren Rahmen diese Zeiträume nur teilweise berücksichtigt würden, stellten eine rechtmäßige Anwendung des *Pro-rata-temporis*-Grundsatzes nach Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung dar.

39. Vorbehaltlich der Überprüfung dieser Angaben durch das vorlegende Gericht scheint mir, dass das Unionsrecht im Fall einer missbräuchlichen Verwendung von befristeten Verträgen die rückwirkende Umwandlung des gesamten befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis („Konversion“) nicht vorschreibt. Insoweit weise ich darauf hin, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass die Mitgliedstaaten angesichts ihres Ermessens bei der Organisation ihrer öffentlichen Verwaltungen grundsätzlich, ohne gegen die Richtlinie 1999/70 oder die Rahmenvereinbarung zu verstoßen, die Voraussetzungen für den Zugang zum Berufsbeamtenamt und die Beschäftigungsbedingungen für solche Beamte vorsehen können, und zwar insbesondere dann, wenn diese zuvor von diesen Verwaltungen im Rahmen befristeter Arbeitsverträge beschäftigt worden waren<sup>37</sup>. Der Gerichtshof hat auch anerkannt, dass einige der Unterschiede in der Behandlung der infolge eines öffentlichen Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten und derjenigen, die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge eingestellt werden, nachdem sie Berufserfahrung erworben haben, grundsätzlich durch die Unterschiede in den verlangten Qualifikationen und der Art der Aufgaben, für die sie die Verantwortung zu tragen haben, gerechtfertigt sein können<sup>38</sup>.

37 Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 76), vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a. (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 57), sowie vom 20. September 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, Rn. 43).

38 Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 78), vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a. (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 60), sowie vom 20. September 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, Rn. 46).

40. Vor allem ist hervorzuheben, dass Art. 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994<sup>39</sup> im Rahmen der Rechtssache, in der jüngst das Urteil Motter<sup>40</sup> ergangen ist, in Rede stand. In dieser Rechtssache wollte das vorlegende Gericht wissen, ob das italienische Recht, indem es in dieser Vorschrift eine degressive Formel zur Berücksichtigung des im Rahmen befristeter Verträge erreichten Dienstalters vorsah, die eine umgekehrte Diskriminierung der erfolgreichen Bewerber eines Auswahlverfahrens für den öffentlichen Dienst vermeiden sollte, mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung vereinbar sei. Der Gerichtshof hat entschieden, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen sei, dass er dieser Vorschrift, die vorsieht, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden, grundsätzlich nicht entgegenstehe<sup>41</sup>.

41. In Anbetracht dessen ist die Vorlagefrage so zu verstehen, dass sie nur auf den vom vorlegenden Gericht angesprochenen Umstand des gänzlichen Fehlens eines Ersatzes des Schadens abzielt, der durch die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen für die Lehrkräfte entstanden ist, die gemäß den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften in eine Planstelle eingewiesen wurden und die infolgedessen ihre Schadensersatzansprüche, die als Sanktionsmaßnahme nach der Rahmenvereinbarung und der Rechtsprechung des Gerichtshofs bestanden, verloren haben.

*c) Zu den Auswirkungen der gerichtlichen Auslegung des Gesetzes Nr. 107/2015*

42. Das vorlegende Gericht, das das Vorhandensein des Missbrauchs eindeutig festgestellt hat, möchte wissen, ob die Folge der gerichtlichen Auslegung des Gesetzes Nr. 107/2015, d. h. das Verbot jeglichen Ersatzes des Schadens, der durch die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen in der Zeit vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden ist, eine Maßnahme darstellt, die geeignet ist, eine solche missbräuchliche Verwendung zu ahnden.

43. Sieht das Unionsrecht wie vorliegend keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es nach ständiger Rechtsprechung den nationalen Stellen, Maßnahmen zu ergreifen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend effektiv und abschreckend sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen<sup>42</sup>. Wie der Gerichtshof wiederholt festgestellt hat, muss außerdem, wenn es zu einem missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge gekommen ist, die Möglichkeit bestehen, eine Maßnahme anzuwenden, die effektive und äquivalente Garantien für den Schutz der Arbeitnehmer bietet, um diesen Missbrauch angemessen zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen<sup>43</sup>.

39 Art. 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 bestimmt: „Die ersten vier Jahre der von Lehrkräften an staatlichen und staatlich anerkannten weiterführenden Schulen und Kunsthochschulen, auch solchen im Ausland, als außerplanmäßige Lehrkräfte geleisteten Dienste werden für rechtliche und finanzielle Zwecke vollständig als Beschäftigung auf einer Planstelle anerkannt, die etwaige darüber hinausgehende Zeit zu zwei Dritteln und für rein finanzielle Zwecke zum Restdrittel. Die sich aus dieser Anerkennung ergebenden finanziellen Rechte bleiben bestehen und werden in allen weiteren Gehaltsstufen zugrunde gelegt, die auf die zum Zeitpunkt der Anerkennung zugewiesene Gehaltsstufe folgen.“

40 Urteil vom 20. September 2018 (C-466/17, EU:C:2018:758).

41 Urteil vom 20. September 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, Rn. 54).

42 Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 94), vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 158), vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a. (C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 62), sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 77).

43 Urteil vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 160), vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 79), sowie vom 7. März 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 31).

44. Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die Erreichung des durch die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung vorgegebenen Ergebnisses und somit seine praktische Wirksamkeit sicherzustellen. Jedenfalls müssen der Grundsatz der Effektivität und – wenn im innerstaatlichen Recht eine angemessene Vergleichsmöglichkeit besteht – der Grundsatz der Äquivalenz gewährleistet sein<sup>44</sup>.

45. Angesichts der Auslegung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) hegt das vorlegende Gericht Zweifel, ob der Effektivitätsgrundsatz gewahrt ist.

46. Wie der Gerichtshof wiederholt ausgeführt hat, stellt die Rahmenvereinbarung zwar keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten auf, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverträge vorzusehen. Ihr Paragraph 5 Nr. 2 überlässt es nämlich grundsätzlich den Mitgliedstaaten, zu bestimmen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse als unbefristet zu betrachten sind. Daraus ergibt sich, dass die Rahmenvereinbarung nicht vorschreibt, unter welchen Bedingungen von unbefristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden darf<sup>45</sup>.

47. Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass sich der italienische Gesetzgeber entschieden hat, im Gesetz Nr. 107/2015 als Maßnahmen zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung insbesondere einen außerordentlichen Plan zur unbefristeten Einstellung von Lehrpersonal sowie den Ersatz der Schäden vorzusehen, die sich aus dem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge mit einer Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten ergeben<sup>46</sup>. Die Auslegung dieses Gesetzes durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) hatte die Ausdehnung des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes auf Lehrkräfte wie den Kläger des Ausgangsverfahrens zur Folge, nur um sie von diesen Maßnahmen auszuschließen. Vor allem was die Umwandlung von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Arbeitsverträge gemäß den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften angeht, verbietet die Auslegung dieses Gesetzes durch die Rechtsprechung strikt jeglichen Ersatz der Schäden, die durch den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Verträge im Laufe der 14 Jahre vor seinem Inkrafttreten entstanden sind.

48. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine solche Auslegung durch die Gerichte einer Maßnahme jede Rückwirkung nehmen kann, die vom nationalen Gesetzgeber ergriffen wurde, um der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung nachzukommen und die darauf abzielt, den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu ahnden. Daher stellt sich eine weitere Frage: Würde eine solche Sanktionsmaßnahme, deren Anwendung durch eine gerichtliche Auslegung verboten ist, eine hinreichend wirksame und abschreckende Sanktionsmaßnahme darstellen?

49. Meiner Ansicht nach ist das nicht der Fall.

50. Erstens obliegen nach ständiger Rechtsprechung die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und die Pflicht der Mitgliedstaaten gemäß Art. 4 EUV, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten<sup>47</sup>.

44 Vgl. insoweit meine Schlussanträge in der Rechtssache Santoro (C-494/16, EU:C:2017:822, Nrn. 50 bis 52). Vgl. in diesem Sinne auch Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 78 und die dort angeführte Rechtsprechung).

45 Urteile vom 8. März 2012, Huet (C-251/11, EU:C:2012:133, Rn. 38 bis 40), vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a. (C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 65), sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 80).

46 Vgl. Art. 1 Abs. 95 und Art. 132 des Gesetzes Nr. 107/2015.

47 Urteil vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 106), vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López (C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 50), sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 67).

51. Zweitens steht fest, dass das Gesetz Nr. 107/2015, auch wenn ich dem zustimme, dass es grundsätzlich Maßnahmen zur Vermeidung und Ahndung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge von Lehrpersonal des öffentlichen Sektors festlegt<sup>48</sup>, diese Maßnahmen *nur für die Zukunft* einführt und dass die gerichtliche Auslegung dieses Gesetzes bewirkt, dass jeglicher Ersatz des Schadens verboten ist, der durch Missbrauch vor dessen Inkrafttreten, d. h. in den vorangegangenen 14 Jahren, verursacht wurde<sup>49</sup>.

52. Drittens ist zu beachten, dass, wie aus dem Vorlagebeschluss hervorgeht, die Umwandlung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge des Klägers des Ausgangsverfahrens in einen unbefristeten Vertrag ausschließlich aufgrund seines Vorrückens auf der Rangliste nach dem Recht erfolgte, das vor dem Gesetz Nr. 107/2015 galt<sup>50</sup>.

53. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Urteil Mascolo u. a.<sup>51</sup> die vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltende nationale Regelung für mit dem Unionsrecht unvereinbar befunden hat, da sie jeden Anspruch auf Ersatz des Schadens ausschloss, der durch den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Unterrichtssektor entstanden war. Da die in dieser Rechtssache in Rede stehende Regelung auch keine Umwandlung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zuließ, bestand nach Ansicht des Gerichtshofs für einen Arbeitnehmer, der Vertretungen im Sinne von Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999 in einer staatlichen Schule wahrgenommen hatte, die einzige Möglichkeit, die Umwandlung seiner aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen, darin, infolge des Vorrückens auf der Rangliste in eine Planstelle eingewiesen zu werden<sup>52</sup>. Der Gerichtshof war jedoch der Ansicht, dass „eine solche Möglichkeit[, da sie] von Zufällen abhängt, ... nicht als Sanktion angesehen werden [kann], die hinreichend wirksam und abschreckend ist, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Vorschriften zu gewährleisten“. Außerdem sei die Zeitspanne bis zur Einweisung der Lehrkräfte in eine Planstelle im Rahmen der vor Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 geltenden Regelung „ebenso variabel wie ungewiss“ gewesen<sup>53</sup>.

54. Es erscheint mir offensichtlich zu sein, dass sich Herr Rossato in einer Lage befindet, die jener der Kläger in den Rechtssachen entspricht, in denen das Urteil Mascolo u. a.<sup>54</sup> ergangen ist. Die Einweisung von Herrn Rossato in eine Planstelle erfolgte nämlich nicht mittels außerordentlicher Einstellung gemäß dem Gesetz Nr. 107/2015, sondern aufgrund seines Vorrückens auf der ständigen Rangliste im Rahmen der vor Erlass des Gesetzes Nr. 107/2015 geltenden Regelung, d. h. gemäß Art. 2 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 508/1999 – der Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 entspricht<sup>55</sup>. Daraus folgt, dass nicht nur die Einweisung des Klägers des Ausgangsverfahrens in eine Planstelle – wie in den Rechtssachen, in denen das Urteil Mascolo u. a. ergangen ist – von unvorhersehbaren und

48 Allerdings muss ich einräumen, dass man meiner Ansicht nach nur schwer die Ansicht vertreten kann, dass ein „außerordentlicher“ Plan zur Einstellung den – in dem in den Nrn. 52 bis 53 der vorliegenden Schlussanträge dargelegten Sinn – „zufälligen“ und „unvorhersehbaren“ Charakter der Festanstellung von befristet angestellten Lehrkräften, die gemäß den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften in eine Planstelle eingewiesen wurden, vollständig beseitigen kann. Da sich jedoch die Vorlagefrage nicht so sehr auf den Inhalt der Vorschriften dieses Gesetzes, sondern vielmehr auf die Folgen der Auslegung durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) bezieht, gehe ich darauf nicht näher ein.

49 Ich weise darauf hin, dass es dem vorlegenden Gericht obliegt, zu beurteilen, inwieweit die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts unter Berücksichtigung ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer tatsächlichen Anwendung eine angemessene Maßnahme darstellen, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden. Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um dem nationalen Gericht eine Richtschnur für seine Auslegung zu geben. Vgl. insbesondere Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 82 und 83).

50 Insbesondere Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999. Vgl. Nr. 25 der vorliegenden Schlussanträge sowie Fn. 19 und 20.

51 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

52 Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 114 bis 116).

53 Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 105 bis 107, 116 und 117).

54 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 105 bis 115).

55 Vgl. insoweit Nr. 25 der vorliegenden Schlussanträge.

zufälligen Umständen abhing<sup>56</sup>, sondern auch, dass die Auslegung des Gesetzes Nr. 107/2015 durch die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) „[jede] Möglichkeit für diese Lehrkräfte ..., Ersatz für den ihnen [durch den Rückgriff auf befristete Verträge] möglicherweise entstandenen Schaden zu erhalten“, ausgeschlossen hat<sup>57</sup>. In dieser Situation ist der Ersatz des durch die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen verursachten Schadens die einzige Sanktionsmaßnahme, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen zu gewährleisten.

55. Im vorliegenden Fall ist eines klar: Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses des Klägers des Ausgangsverfahrens ergibt sich nicht aus der in der fraglichen Regelung vorgesehenen Sanktionsmaßnahme. Die Umwandlung des befristeten Arbeitsvertrags oder -verhältnisses der Lehrkräfte, die wegen ihres Vorrückens auf der Rangliste im Rahmen der vor Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 geltenden Regelung erfolgt ist, ist demnach nicht mit derjenigen zu verwechseln, die gemäß dem Plan zur außerordentlichen Einstellung als Sanktionsmaßnahme erfolgt ist, die der italienische Gesetzgeber vorgesehen hat, um der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung nachzukommen.

56. Insoweit weise ich darauf hin, dass nach Ansicht des Gerichtshofs, auch wenn ein Mitgliedstaat gewiss berechtigt ist, bei der Durchführung von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den Anforderungen bestimmter Branchen wie derjenigen des Unterrichtswesens Rechnung zu tragen, dieses Recht nicht so verstanden werden kann, dass es ihn der Erfüllung der Verpflichtung enthebt, eine angemessene Maßnahme vorzusehen, um den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge gebührend zu ahnden<sup>58</sup>. Dass das befristete Arbeitsverhältnis von Herrn Rossato nach einem Zeitraum von elf Jahren und zwei Monaten gemäß der vor Erlass des Gesetzes Nr. 107/2015 geltenden Regelung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde, entbindet den Mitgliedstaat nicht von seiner Pflicht, den Rechtsverstoß zu ahnden, der über diesen Zeitraum fortbestanden hat. Eine solche Umwandlung des Arbeitsverhältnisses, bei der aufgrund einer gerichtlichen Auslegung keinerlei Möglichkeit besteht, für den durch den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge verursachten Schaden Ersatz zu erhalten, ist nicht hinreichend effektiv und abschreckend, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen zu gewährleisten.

57. Viertens ist darauf hinzuweisen, dass, wenn ein Mitgliedstaat beschließt, einen Verstoß gegen das Unionsrecht durch Schadensersatz zu ahnden, dieser Schadensersatz nach ständiger Rechtsprechung in dem Sinne wirksam sein und eine abschreckende Wirkung haben muss, dass er einen angemessenen und vollständigen Ersatz des erlittenen Schadens erlaubt<sup>59</sup>.

58. Mir scheint, dass diese Voraussetzungen, wie die Kommission zu Recht geltend macht, im vorliegenden Fall nicht erfüllt sind. Es wurde keine Maßnahme ergriffen, um den 14 Jahre andauernden missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Verträge, die vor Erlass des Gesetzes Nr. 107/2015 geschlossen wurden, zu ahnden, und dies, wie das vorliegende Gericht bemerkt, ohne Berücksichtigung der Zahl der geschlossenen Verträge und der Zahl der Jahre, während deren dieser missbräuchliche Rückgriff stattfand. Die Unangemessenheit der gerichtlichen Auslegung des Gesetzes Nr. 107/2015 in Bezug auf die Ahndung früherer Missbräuche wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass Art. 1 Abs. 132 dieses Gesetzes die Schaffung eines Fonds für die zukünftige Zahlung möglicher Schadensersatzleistungen vorsieht, sobald der befristete Vertrag die Dauer von 36 Monaten übersteigt. Demgegenüber ist kein Schadensersatz an eine Person wie den Kläger des

56 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 107).

57 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 120).

58 Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 70, 95 und 118).

59 Vgl. Urteile vom 10. April 1984, von Colson und Kamann (14/83, EU:C:1984:153, Rn. 28), vom 2. August 1993, Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335, Rn. 26), sowie vom 17. Dezember 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, Rn. 33).

Ausgangsverfahrens zu leisten, die mehr als elf aufeinanderfolgende Jahre aufgrund von missbräuchlich erneuerten befristeten Verträgen gearbeitet hat, die geschlossen wurden, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf zu decken, der als solcher den Rückgriff auf diese Art von Verträgen im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht rechtfertigt<sup>60</sup>.

59. Aus dem Vorstehenden ergibt sich daher, dass eine gerichtliche Auslegung einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen nicht im Einklang mit den Anforderungen zu stehen scheint, die sich aus dem Urteil Mascolo u. a. ergeben<sup>61</sup>.

60. Schließlich ist meiner Ansicht nach bei der Auslegung von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ein letzter Gesichtspunkt von Bedeutung. Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) ausgeführt hätten, dass ein Arbeitnehmer nur dann Schadensersatz verlangen und den Schaden beweisen könne, wenn es sich um einen spezifischen Schaden handle, der sich von dem mit der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge unmittelbar zusammenhängenden Schaden unterscheide.

61. Insoweit muss ich klarstellen, dass der ersatzfähige Schaden, auf den die Rahmenvereinbarung und die Rechtsprechung des Gerichtshofs Bezug nehmen, den spezifischen Schaden betrifft, der mit der missbräuchlichen Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen während eines wesentlichen Teils der Berufslaufbahn eines Arbeitnehmers in Zusammenhang steht, durch die er von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen wird, die, wie aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie aus den Nrn. 6 und 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen hervorgeht, einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen<sup>62</sup>. Der Ersatz dieses Schadens ist eine spezifische Sanktionsmaßnahme für Verstöße gegen die Rahmenvereinbarung. Dass derselbe Arbeitnehmer nach nationalem Recht den Ersatz anderer Arten von Schäden verlangen kann, die mit oder neben dem Hauptschaden eintreten können (wie beispielsweise Gesundheits- oder immaterielle Schäden), jedoch nicht unmittelbar im Zusammenhang mit der Verletzung des Unionsrechts stehen, hat daher keine Auswirkungen auf meine Schlussfolgerung, dass eine Sanktionsmaßnahme, die auf Lehrkräfte, die, wie der Kläger des Ausgangsverfahrens, nach den vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltenden Rechtsvorschriften in eine Planstelle eingewiesen wurden, nicht anwendbar ist, nicht hinreichend wirksam und abschreckend ist.

62. Denn das Gesetz Nr. 107/2015, das vom italienischen Gesetzgeber erlassen wurde, um dem Unionsrecht nachzukommen, hat eine Verbesserung der Lage der Lehrkräfte bewirkt, deren befristetes Arbeitsverhältnis nach seinem Inkrafttreten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde oder noch wird. Hingegen hat die gerichtliche Auslegung dieses Gesetzes die Lage von Lehrkräften wie dem Kläger des Ausgangsverfahrens verschlechtert, bei denen die Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage von Ranglisten vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte, und dies ungeachtet der Erfordernisse, die sich aus dem Urteil Mascolo u. a. ergeben<sup>63</sup>. Infolgedessen ist eine solche Maßnahme weder geeignet, die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen gebührend zu ahnden, noch, die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen<sup>64</sup>, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

60 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 100 und die dort angeführte Rechtsprechung).

61 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 77 bis 79). Vgl. auch Nrn. 53 und 54 der vorliegenden Schlussanträge.

62 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 73).

63 Urteil vom 26. November 2014 (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401).

64 Urteil vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 160), vom 26. November 2014, Mascolo u. a. (C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 79), sowie vom 7. März 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 31).

## V. Ergebnis

63. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Frage der Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient, Italien) wie folgt zu beantworten:

Paragraf 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer gerichtlichen Auslegung von Vorschriften des nationalen Rechts wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen regeln, entgegensteht, wonach jeglicher Ersatz des durch die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen in der Zeit vor Inkrafttreten dieser Vorschriften verursachten Schadens untersagt wäre, was zu prüfen Sache des vorliegenden Gerichts ist.