



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

8. Mai 2019*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Befristete Arbeitsverträge – Mit einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors abgeschlossene Verträge – Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge – Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis – Beschränkung der Rückwirkung der Umwandlung – Keine finanzielle Entschädigung“

In der Rechtssache C-494/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient, Italien) mit Entscheidung vom 13. Juli 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 14. August 2017, in dem Verfahren

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

gegen

Fabio Rossato,

Conservatorio di Musica F. A. Bonporti

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung der Vizepräsidentin des Gerichtshofs R. Silva de Lapuerta in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Ersten Kammer sowie der Richter A. Arabadjiev (Berichterstatter), E. Regan, C. G. Fernlund und S. Rodin,

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: R. Schiano, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Rossato, vertreten durch A. Mastrolia, avvocatessa,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von L. Fiandaca, C. Colelli und G. D'Avanzo, avvocati dello Stato,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch G. Gattinara und M. van Beek als Bevollmächtigte,
nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. Dezember 2018
folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist.
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung – MIUR, Italien) auf der einen und Herrn Fabio Rossato und dem Conservatorio di Musica F. A. Bonporti (Konservatorium für Musik F. A. Bonporti, Italien) auf der anderen Seite wegen Ersatzes des Schadens, den Herr Rossato aufgrund des Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in der Zeit vom 18. November 2003 bis zum 2. September 2015 erlitten haben soll.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Mit der Richtlinie 1999/70 soll gemäß deren Art. 1 „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen [Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) und Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)] geschlossene Rahmenvereinbarung ..., die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.
- 4 Gemäß Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung soll diese zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.
- 5 Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung lautet:
 - „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.“

Italienisches Recht

- 6 Art. 1 der legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Gesetz Nr. 107 – Reform des nationalen Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung und Mandat zur Neuordnung der geltenden Rechtsvorschriften) vom 13. Juli 2015 (GURI Nr. 162 vom 15. Juli 2015, im Folgenden: Gesetz Nr. 107/2015) bestimmt in Abs. 95:

„Im Schuljahr 2015/2016 ist das [MIUR] 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 Einheitstextes gemäß dem [Decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297 – Billigung der konsolidierten Fassung der für das Unterrichtswesen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (GURI Nr. 115, Supplemento ordinario, vom 19. Mai 1994) (im Folgenden: Dekret Nr. 297/1994)] erfolgt sind, nach deren Abschluss die vor 2012 veröffentlichten Ranglisten der Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen gelöscht werden.“

- 7 Art. 1 Abs. 131 des Gesetzes 107/2015 lautet:

„Ab dem 1. September 2016 dürfen befristete Arbeitsverträge, die mit dem Lehrpersonal, Erziehungspersonal, Verwaltungspersonal, technischen Personal und dem 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.“

- 8 Art. 1 Abs. 132 des Gesetzes Nr. 107/2015 sieht vor:

„Der Voranschlag des [MIUR] 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 [Arbeitsverträge] 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 ...“

- 9 Art. 399 des Dekrets Nr. 297/1994 sieht vor, dass die Einstellung von Lehrpersonal durch Auswahlverfahren und ständige Ranglisten erfolgt.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

- 10 Herr Rossato wurde vom Konservatorium für Musik F. A. Bonporti als Akkordeonlehrer auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge eingestellt, von denen der erste am 18. November 2003 abgeschlossen wurde. Dieses Arbeitsverhältnis wurde auf der Grundlage von 17 aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen für die Wahrnehmung der gleichen Aufgabe ununterbrochen fortgesetzt.
- 11 Am 20. Dezember 2011 erhob Herr Rossato beim Tribunale di Rovereto (Gericht von Rovereto, Italien) Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Befristungsklauseln in den verschiedenen mit seinem Arbeitgeber abgeschlossenen befristeten Verträgen und auf rückwirkende Umwandlung seines befristeten Arbeitsverhältnisses in einen vom Zeitpunkt des Abschlusses des ersten Vertrags an

unbefristeten Arbeitsvertrag. Hilfsweise fordert er ferner den Ersatz des Schadens, der wegen der missbräuchlichen Verwendung dieser befristeten Arbeitsverträge entstanden sein soll, sowie gemäß Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung die Berücksichtigung des von ihm im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses erreichten Dienstalters bei der Berechnung seiner Vergütung. Das Tribunale di Rovereto (Gericht von Rovereto) gab nur dem Antrag auf Anerkennung des erreichten Dienstalters zu Vergütungszwecken statt und wies die auf den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge gestützten Anträge ab.

- 12 Die Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient, Italien), bei der das MIUR am 5. März 2013 Berufung und Herr Rossato am 31. Mai 2013 Anschlussberufung gegen dieses Urteil einlegten, setzte das Verfahren wiederholt aus, zum einen bis zum Erlass des Urteils 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), und zum anderen bis zum Erlass der Entscheidungen der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof, Italien) und der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) zum Gesetz Nr. 107/2015, das am 13. Juli 2015 im Anschluss an 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), erlassen worden war, um die nationale Regelung an die vom Gerichtshof in diesem Urteil herausgearbeiteten Verpflichtungen aus der Rahmenvereinbarung anzupassen.
- 13 Während des Verfahrens vor dem Berufungsgericht wurde Herr Rossato am 2. September 2015 von seinem Arbeitgeber rückwirkend zum 1. Januar 2014 in eine Planstelle eingewiesen, wodurch das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unbefristete Dauer erhielt. Das vorliegende Gericht führt aus, dass sich die gemäß Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 vorgenommene Einweisung von Herrn Rossato in eine Planstelle aus seiner Position auf der ständigen Rangliste und nicht aus der Umsetzung des mit dem Gesetz Nr. 107/2015 eingeführten außerordentlichen Einstellungsplans ergebe.
- 14 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) habe auf der Grundlage der Rechtsprechung der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) entschieden, dass die Übergangsbestimmungen in Art. 1 Abs. 95 des Gesetzes Nr. 107/2015 über die außerordentliche Einstellung der auf den Ranglisten vorteilhaft platzierten Lehrkräfte die vom Gerichtshof im 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), entwickelten Regeln umsetzten. Sie habe insbesondere die Auffassung vertreten, dass die in diesem Gesetz vorgesehene Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des außerordentlichen Einstellungsplans und die anderen mit gleicher Wirkung erfolgten etwaigen Umwandlungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse, wie die Einweisung in eine Planstelle aufgrund des Vorrückens in der Rangliste in den vor dem Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 liegenden Missbrauchsfällen, verhältnismäßige, hinreichend effektive und abschreckende Maßnahmen darstellten, die geeignet seien, diesen Missbrauch zu ahnden, so dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus welchem Grund auch immer umgewandelt wurde, diesbezüglich keine finanzielle Entschädigung verlangen könne.
- 15 Das vorliegende Gericht hat dennoch Zweifel, ob eine solche richterliche Auslegung im Hinblick auf die Rahmenvereinbarung und die vom Gerichtshof im 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), entwickelten Regeln rechtmäßig ist.
- 16 Unter diesen Umständen hat die Corte d'appello di Trento (Berufungsgericht Trient) das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

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?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

- 17 Die italienische Regierung bezweifelt die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens. Sie hält die Vorlagefrage, soweit sie Art. 1 Abs. 95, 131 und 132 des Gesetzes Nr. 107/2015 betreffe, für hypothetisch, da diese Regelung auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens nicht anwendbar sei. Das Arbeitsverhältnis von Herrn Rossato sei nicht nach Art. 1 Abs. 95 dieses Gesetzes umgewandelt worden, sondern aufgrund „vorangegangener Auswahlverfahren“, wie sie vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes durchgeführt worden seien, im vorliegenden Fall durch Einweisung in eine Planstelle aufgrund der Position auf der Rangliste.
- 18 Aus der Vorlageentscheidung geht jedoch hervor, dass die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) bei ihrer Anwendung des Gesetzes Nr. 107/2015, die die Entschädigung des betreffenden Arbeitnehmers im Allgemeinen ausschließt, sofern sein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, nicht zwischen den Fällen der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses nach diesem Gesetz, insbesondere im Rahmen des außerordentlichen Einstellungsplans nach Art. 1 Abs. 95, und denjenigen Fällen unterscheiden, die sich aus der Durchführung der vor dem Erlass dieses Gesetzes eingeführten Auslese- und Auswahlverfahren ergeben. Das vorlegende Gericht führt aus, dass diese Gerichtshöfe damit den Anwendungsbereich des Gesetzes Nr. 107/2015 auf Lehrkräfte wie Herrn Rossato ausgedehnt hätten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Verfahren umgewandelt worden sei, so dass auch für diese Lehrkräfte jeder Anspruch auf finanzielle Entschädigung ausgeschlossen werde.
- 19 Insoweit ist zu beachten, dass eine Vermutung dafür spricht, dass die Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts, die das nationale Gericht in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat, entscheidungserheblich sind. Die Zurückweisung des Vorabentscheidungsersuchens eines nationalen Gerichts ist dem Gerichtshof nur möglich, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 4. Dezember 2018, Minister for Justice and Equality und Commissioner of An Garda Síochána, C-378/17, EU:C:2018:979, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 20 Unter Berücksichtigung der Angaben in der Vorlageentscheidung ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass die dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage nicht hypothetisch und somit das Vorabentscheidungsersuchen zulässig ist.

Zur Vorlagefrage

- 21 Im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof ist es Aufgabe des Gerichtshofs, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren (vgl. u. a. Urteil vom 27. März 2014, Le Rayon d'Or, C-151/13, EU:C:2014:185, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 22 Dazu ergibt sich aus der Begründung der Vorlageentscheidung, dass das befristete Arbeitsverhältnis von Herrn Rossato am 2. September 2015 mit Rückwirkung ab dem 1. Januar 2014 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde.
- 23 Daher ist die Vorlagefrage dahin zu verstehen, dass sie darauf abzielt, ob Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die in ihrer Anwendung durch die nationalen Höchstgerichte bei Lehrkräften im öffentlichen Sektor, deren befristetes Arbeitsverhältnis mit beschränkter Rückwirkung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, jeden Anspruch auf finanzielle Entschädigung wegen missbräuchlicher Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge ausschließt.
- 24 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu verpflichtet, mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält (Urteile vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 32).
- 25 Die Mitgliedstaaten verfügen insoweit über ein Ermessen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in diesem Paragraphen 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen oder aber auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien (Urteile vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 33).
- 26 Damit gibt Paragraph 5 Nr. 1 der 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 (Urteile vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 34).
- 27 Sieht das Unionsrecht, wie im vorliegenden Fall, keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es außerdem 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 (Urteil vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 28 Infolgedessen muss, 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 gebührend zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen (Urteile vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 64, 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, und vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 31).
- 29 Dem Gerichtshof kommt es nicht zu, sich zur Auslegung von Bestimmungen innerstaatlichen Rechts zu äußern, da diese Aufgabe ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts ist, das im vorliegenden Fall prüfen muss, ob die in Rede stehende nationale Regelung die in den vorstehenden Randnummern genannten Voraussetzungen erfüllt. Der Gerichtshof kann jedoch in seiner Entscheidung auf ein

Vorabentscheidungsersuchen gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um dem nationalen Gericht eine Richtschnur für seine Würdigung zu geben (vgl. u. a. Urteil vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 45).

- 30 Es ist erstens festzustellen, dass der Gerichtshof im 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), befunden hat, dass die vor dem Gesetz Nr. 107/2015 geltende Regelung keine hinreichend wirksame und abschreckende Sanktion enthalten hat, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Vorschriften zu gewährleisten. Insbesondere hat der Gerichtshof festgestellt, dass die einzige Möglichkeit für die Lehrkräfte in dieser Rechtssache, die Umwandlung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen, von ihrer durch das Vorrücken auf der ständigen Rangliste bewirkten Einweisung in eine Planstelle und somit von Umständen abhing, die als unvorhersehbar und zufällig zu betrachten waren, da sie sich nach der Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge sowie danach richteten, welche Stellen in der Zwischenzeit frei geworden waren (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).
- 31 Dabei stützte sich der Gerichtshof darauf, dass die Zeitspanne bis zur Einweisung der Lehrkräfte in eine Planstelle ebenso variabel wie ungewiss war (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. 105).
- 32 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den dem Gerichtshof zur Verfügung stehenden Akten, dass der nationale Gesetzgeber zur Sicherstellung des Übergangs zu einem neuen System, das Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge umfasst, einen außerordentlichen Einstellungsplan erlassen hat, der im Schuljahr 2015/2016 die Umwandlung aller mit Lehrkräften in „prekärer“ Stellung bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisse durch schrittweise endgültige Ausschöpfung der von der Verwaltung zur Einstellung befristet beschäftigter Lehrkräfte verwendeten Ranglisten und Verzeichnisse vorsieht.
- 33 Die italienische Regierung hat ferner darauf hingewiesen, dass sie parallel dazu die laufenden Verfahren zur Einweisung von Lehrkräften, die bereits an der Spitze der Ranglisten standen, in eine Planstelle bis zu ihrem Abschluss fortgesetzt habe. Art. 1 Abs. 95 des Gesetzes Nr. 107/2015 sehe dazu nämlich vor, dass der außerordentliche Einstellungsplan durchgeführt werde, „um alle Planstellen zu besetzen ..., die noch unbesetzt und frei sind, nachdem die Einweisungen in die Planstellen für dieses Schuljahr gemäß Art. 399 des [gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994] erfolgt sind“, d. h. die Einweisungen in die Planstellen aufgrund des Vorrückens auf der ständigen Rangliste.
- 34 Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen hat es somit den Anschein, dass die außerordentlichen Einstellungen und die Verfahren nach Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 wie dasjenige, das zur Einweisung von Herrn Rossato in die Planstelle geführt hat, dieselbe Kategorie von Lehrpersonal betreffen und dass daher das befristete Arbeitsverhältnis von Herrn Rossato spätestens bis zum Ende des Schuljahrs 2015/2016 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hätte umgewandelt sein müssen, sei es aufgrund des Abschlusses eines bereits laufenden Verfahrens der Einweisung in eine Planstelle oder im Rahmen des außerordentlichen Einstellungsplans.
- 35 Aufgrund dieses Umstands, seine Richtigkeit einmal unterstellt, ist die Annahme erlaubt, dass die Situation von Herrn Rossato aufgrund der mit dem Gesetz Nr. 107/2015 durchgeführten Reform in einem in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht deutlich anderen Kontext steht als dem, um den es im 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), ging.

- 36 Im Gegensatz zur Situation der Lehrkräfte, um die es in der Rechtssache ging, die zu dem genannten Urteil führte, war nämlich die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Herrn Rossato nicht ungewiss und nicht unvorhersehbar und zufällig, da sie durch das Gesetz Nr. 107/2015 vorgeschrieben war.
- 37 Daher kann der hinreichend effektive und abschreckende Charakter der in einer solchen Regelung vorgesehenen Sanktion nicht aufgrund des angeblich unvorhersehbaren und zufälligen Charakters der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt werden.
- 38 Was zweitens die fehlende Entschädigung im Fall der Umwandlung eines solchen Arbeitsverhältnisses betrifft, ist darauf hinzuweisen, wie sich aus den Rn. 24 bis 26 des vorliegenden Urteils ergibt, dass die Mitgliedstaaten bei der Wahl der zur Erreichung ihrer sozialpolitischen Ziele geeigneten Maßnahmen über einen weiten Gestaltungsspielraum verfügen.
- 39 Überdies ist darauf hinzuweisen, dass sich aus Paragraph 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung ergibt, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen der Maßnahmen zur Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse umwandeln können, wobei die durch Letztere gewährleistete Beschäftigungsstabilität einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellt.
- 40 In diesem Zusammenhang ist der Gerichtshof sinngemäß davon ausgegangen, dass eine Regelung, die verbindlich anordnet, dass befristete Arbeitsverträge im Fall der missbräuchlichen Verwendung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, eine Maßnahme bedeuten kann, die einen solchen missbräuchlichen Rückgriff wirksam ahndet (vgl. u. a. Urteil vom 3. Juli 2014, *Fiamingo u. a.*, C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 70 und die dort angeführte Rechtsprechung), und demnach den in den Rn. 27 und 28 des vorliegenden Urteils genannten Erfordernissen genügen kann.
- 41 Die Rechtsprechung verlangt jedoch keine Kumulierung von Maßnahmen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 2. August 1993, *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, Rn. 25, und vom 17. Dezember 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, Rn. 32 und 35).
- 42 Überdies verlangen weder der Grundsatz des vollständigen Ersatzes des erlittenen Schadens noch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Zahlung von Strafschadensersatz (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Dezember 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, Rn. 37).
- 43 Nach diesen Grundsätzen haben die Mitgliedstaaten nämlich eine angemessene Wiedergutmachung vorzusehen, die eine rein symbolische Entschädigung übersteigt, ohne jedoch über einen vollständigen Ausgleich hinauszugehen (vgl. in diesem Sinne 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, und vom 17. Dezember 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, Rn. 33).
- 44 Soweit Herr Rossato eine Ungleichbehandlung gegenüber denjenigen Arbeitnehmern geltend macht, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 107/2015 eine Verurteilung ihres Arbeitgebers wegen des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge erwirkt hätten und nach der früheren Regelung eine Entschädigung und eine Einstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag hätten kumulieren können, genügt im Übrigen der Hinweis, dass die Ungleichbehandlung zwischen zwei Gruppen befristet beschäftigter Arbeitnehmer aufgrund einer Reform der geltenden Rechtsvorschriften nicht unter das in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verankerte Diskriminierungsverbot fällt (Urteil vom 21. November 2018, *Viejobueno Ibáñez und de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, Rn. 50 und 51).

- 45 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist festzustellen, dass die Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, im Fall eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge zusätzlich zur Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einen Entschädigungsanspruch vorzusehen.
- 46 Drittens befragt das vorlegende Gericht den Gerichtshof nach der Vereinbarkeit der beschränkten Rückwirkung der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Herrn Rossato mit Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. In diesem Zusammenhang weist es darauf hin, dass Herr Rossato auf der Grundlage von 17 befristeten Arbeitsverträgen über einen besonders langen Zeitraum, vom 18. November 2003 bis zum 2. September 2015, als Musiklehrer unterrichtet habe, bevor sein Arbeitsverhältnis im September 2015 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2014 umgewandelt worden sei. Das vorlegende Gericht stellt ferner fest, im Privatsektor wäre die Umwandlung eines solchen Arbeitsverhältnisses wegen missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge rückwirkend zum Zeitpunkt des Abschlusses des ersten Arbeitsvertrags wirksam geworden. Dies hätte für den Kläger im Ausgangsverfahren u. a. dazu geführt, dass für die Festlegung seiner Vergütung das Dienstalter, das er aufgrund seiner aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge erreicht habe, vollständig berücksichtigt worden wäre.
- 47 Insoweit ist zu beachten, dass zum einen der Umstand, dass die vom nationalen Gesetzgeber im Privatsektor erlassene Maßnahme den umfassendsten Schutz darstellt, der einem Arbeitnehmer zuerkannt werden kann, für sich genommen nicht zur Folge haben kann, dass die Wirksamkeit der für die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors geltenden nationalen Maßnahmen abgeschwächt wird (Urteil vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 51).
- 48 Zum anderen ist festzustellen, dass die Berücksichtigung aller Beschäftigungsjahre mit befristeten Arbeitsverträgen bei der Einweisung des betreffenden Arbeitnehmers in eine Planstelle zu einer vollständigen Wiederherstellung der Laufbahn führen würde, wie sie den Beamten, die ein Auswahlverfahren bestanden haben, vorbehalten ist. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Unionsrecht die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die infolge eines allgemeinen Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten und diejenigen, die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge aufgrund von Befähigungsnachweisen und erworbener Berufserfahrung eingestellt werden, gleich zu behandeln, da sich die unterschiedliche Behandlung aus der Notwendigkeit ergibt, zum einen die verlangten Qualifikationen und die Art der Aufgaben, für die Berufsbeamte die Verantwortung zu tragen haben, zu berücksichtigen und zum anderen eine umgekehrte Diskriminierung der Berufsbeamten zu vermeiden (vgl. u. a. Urteil vom 20. September 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, Rn. 46 und 47 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Beschränkung der Rückwirkung der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Herrn Rossato zumindest zum Teil aufgrund der Besonderheiten des öffentlichen Sektors gerechtfertigt sein kann.
- 50 Im vorliegenden Fall ist jedoch hervorzuheben, dass die Berücksichtigung des Dienstalters, das Herrn Rossato zuerkannt wurde, hinter der aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen gearbeiteten Zeit deutlich zurückbleibt.
- 51 Zwar ist ein Mitgliedstaat bei der Durchführung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung berechtigt, die Anforderungen bestimmter Branchen wie derjenigen des Unterrichtswesens zu berücksichtigen, doch ist dieses Recht nicht so zu verstehen, dass es ihn der Erfüllung der Verpflichtung enthebt, angemessene Maßnahmen vorzusehen, um den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge gebührend zu ahnden (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. 118). Eine solche Maßnahme muss, wie in Rn. 28 des vorliegenden Urteils dargelegt, insbesondere angemessen sein.

- 52 Es ist daher Sache des vorlegenden Gerichts, zu beurteilen, ob unter Berücksichtigung der etwaigen Rechtfertigung für die begrenzte Berücksichtigung des aufgrund befristeter Arbeitsverträge erworbenen Dienstalters einerseits und der besonders langen Dauer des Herrn Rossato betreffenden missbräuchlichen Verhaltens andererseits die rückwirkende Berücksichtigung seines Dienstalters ab dem 1. Januar 2014 eine angemessene Maßnahme darstellt, um diesen Missbrauch im Sinne der in Rn. 28 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung gebührend zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen.
- 53 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in ihrer Anwendung durch die nationalen Höchstgerichte bei Lehrkräften im öffentlichen Sektor, deren befristetes Arbeitsverhältnis mit beschränkter Rückwirkung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, jeden Anspruch auf finanzielle Entschädigung wegen missbräuchlicher Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge ausschließt, wenn diese Umwandlung weder ungewiss noch unvorhersehbar noch zufällig ist und die begrenzte Berücksichtigung des aufgrund der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge erworbenen Dienstalters eine angemessene Maßnahme zur Ahndung dieses Missbrauchs darstellt, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat.

Kosten

- 54 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in ihrer Anwendung durch die nationalen Höchstgerichte bei Lehrkräften im öffentlichen Sektor, deren befristetes Arbeitsverhältnis mit beschränkter Rückwirkung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, jeden Anspruch auf finanzielle Entschädigung wegen missbräuchlicher Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge ausschließt, wenn diese Umwandlung weder ungewiss noch unvorhersehbar noch zufällig ist und die begrenzte Berücksichtigung des aufgrund der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge erworbenen Dienstalters eine angemessene Maßnahme zur Ahndung dieses Missbrauchs darstellt, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat.

Unterschriften