



# Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

15. Dezember 2022\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Befristete Arbeitsverträge – Richtlinie 1999/70/EG – Rahmenvereinbarung – Diskriminierungsverbot – Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge – Befristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis – Hochschulforscher“

In den verbundenen Rechtssachen C-40/20 und C-173/20

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Consiglio di Stato (Staatsrat, Italien) mit Entscheidungen vom 10. Januar 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 27. Januar 2020 und am 23. April 2020, in den Verfahren

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

**GJ (C-173/20)**

gegen

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

**Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,**

**Università degli studi di Perugia,**

\* Verfahrenssprache: Italienisch.

Beteiligte:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,**

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),**

**Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,**

**Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),**

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. G. Xuereb, des Richters A. Kumin (Berichterstatter)  
und der Richterin I. Ziemele,

Generalanwalt: N. Emiliou,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC und YD, vertreten durch F. Dinelli und G. Grüner, Avvocati,
- der Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil und der Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), vertreten durch F. Americo, A. Andreoni und I. Barsanti Mauceri, Avvocati,
- der Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, vertreten durch F. Dinelli und G. Grüner, Avvocati,
- der Anief – Associazione Professionale e Sindacale, vertreten durch V. De Michele, S. Galleano und W. Miceli, Avvocati,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von A. Berti Suman, Procuratore dello Stato, sowie C. Colelli und L. Fiandaca, Avvocati dello Stato,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch N. Ruiz García und A. Spina als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

### Urteil

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung von Paragraph 5 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 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen den Hochschulforschern AQ, BO und CP (Rechtssache C-40/20) sowie AZ, BY, CX, DW, EV, FU und GJ (Rechtssache C-173/20) auf der einen Seite und der Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministerratspräsidium, Italien), dem Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung, Italien) und der Università degli studi di Perugia (Universität Perugia, Italien) auf der anderen Seite über die Weigerung, ihre befristeten Verträge in unbefristete Verträge umzuwandeln oder sie zur Beurteilung im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zuzulassen.

## Rechtlicher Rahmen

### *Unionsrecht*

3 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.“

4 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sieht vor, dass die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung „[anerkennen], dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden [und dass] befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen“.

5 Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

- a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;
- b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.“

6 In Paragraf 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung heißt es:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.
2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

7 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sieht in seiner Nr. 1 vor:

„Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

8 Paragraf 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.“

9 Paragraf 8 („Umsetzungsbestimmungen“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen, als sie in dieser [Rahmenvereinbarung] vorgesehen sind.

...“

### ***Italienisches Recht***

10 Art. 22 („Forschungsstipendium“) Abs. 9 der Legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario (Gesetz Nr. 240 mit Vorschriften über die Organisation der Universitäten, die wissenschaftlichen Mitarbeiter und die Einstellung sowie die Übertragung von Befugnissen auf die Regierung zur Förderung der Qualität und Effizienz des Universitätssystems) vom 30. Dezember 2010 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 10 vom 14. Januar 2011) in der auf den Sachverhalt der Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz Nr. 240/2010) bestimmt:

„Die Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse eines Empfängers der in diesem Artikel vorgesehenen Stipendien und der in Art. 24 genannten Verträge, einschließlich solcher mit anderen (öffentlichen, nicht öffentlichen oder Fern-) Universitäten sowie mit den in Abs. 1 des vorliegenden Artikels genannten Einrichtungen, darf auf keinen Fall zwölf Jahre, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgen,

überschreiten. Die Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs oder einer Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen gemäß den geltenden Vorschriften bleiben bei der Berechnung der Dauer dieser Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt.“

11 Art. 24 („Befristet beschäftigte Forscher“) dieses Gesetzes sieht vor:

„1. Im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel können die Universitäten für ihre Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden befristete Arbeitsverträge abschließen. Der Vertrag legt auf der Grundlage der Hochschulordnungen die Einzelheiten der Ausübung der Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden fest.

2. Die Vertragsnehmer werden mittels öffentlicher Auswahlverfahren ausgewählt, die von den Universitäten selbst durch Verordnung im Sinne des Gesetzes Nr. 168 vom 9. Mai 1989 unter Einhaltung der Grundsätze der im Anhang zur Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 (2005/251/EG) befindlichen Europäischen Charta für Forscher ... organisiert werden.

3. Die Verträge können folgende Formen annehmen:

a) Dreijahresverträge, die nach einer positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit auf der Grundlage der durch Dekret des Ministers festgelegten Modalitäten, Kriterien und Parameter einmalig um lediglich zwei Jahre verlängert werden können; diese Verträge können auch mit derselben Person in unterschiedlichen Einrichtungen geschlossen werden;

b) Dreijahresverträge für Bewerber, die bereits einen Vertrag nach Buchst. a hatten, oder für Bewerber, die die nationale wissenschaftliche Habilitation für die Stellen von Professoren der ersten und der zweiten Ebene im Sinne von Art. 16 dieses Gesetzes erhalten haben oder die ein fachärztliches Diplom haben oder die mindestens drei nicht unbedingt aufeinanderfolgende Jahre lang Zuschüsse für die Forschung im Sinne von Art. 51 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 449 vom 27. Dezember 1997, Forschungszuschüsse im Sinne von Art. 22 des vorliegenden Gesetzes oder Postdoktorandenstipendien im Sinne von Art. 4 des Gesetzes Nr. 398 vom 30. November 1989 oder ähnliche Verträge, Zuschüsse oder Stipendien an ausländischen Universitäten erhalten haben.

...

5. Im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel beurteilt die Universität im dritten Jahr des Vertrags im Sinne von Abs. 3 Buchst. b den Vertragsnehmer, der die wissenschaftliche Habilitation im Sinne von Art. 16 erworben hat, im Hinblick auf seine mögliche Festanstellung als assoziierter Professor auf einer Planstelle im Sinne von Art. 18 Abs. 1 Buchst. e. Falls die Beurteilung positiv ausfällt, wird der Vertragsnehmer nach Ablauf seines Vertrags auf einer Planstelle als assoziierter Professor fest angestellt. Die Beurteilung erfolgt nach den international anerkannten Qualitätsstandards, die in der Hochschulordnung im Rahmen der durch Dekret des Ministers festgelegten Kriterien festgesetzt sind. Die Planung im Sinne von Art. 18 Abs. 2 gewährleistet die Verfügbarkeit der erforderlichen Mittel im Fall einer positiven Beurteilung. Das Verfahren wird auf der Website der Universität veröffentlicht.

6. Im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel kann – unbeschadet der Bestimmungen von Art. 18 Abs. 2 – vom Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes bis zum 31. Dezember des achten Folgejahres das in Abs. 5 vorgesehene Verfahren herangezogen werden, um Professoren der zweiten Ebene und an derselben Universität unbefristet angestellte Forscher, die die wissenschaftliche Habilitation nach Art. 16 erworben haben, auf einer Planstelle als Professoren der ersten oder der zweiten Ebene fest anzustellen. Zu diesem Zweck können Universitäten höchstens die Hälfte der Mittel einsetzen, die zur Besetzung der für verbeamtete Professoren zur Verfügung stehenden Stellen erforderlich sind. Ab dem neunten Jahr kann die Universität die entsprechenden Mittel bis zur Hälfte der für verbeamtete Professoren zur Verfügung stehenden Stellen für die in Abs. 5 genannte Festanstellung auf eine Planstelle verwenden.

...

8. Das Gehalt von Vertragsnehmern nach Abs. 3 Buchst. a entspricht dem Anfangsgehalt fest angestellter Forscher gemäß deren Beschäftigungsregelung. Das Gesamtbruttojahresgehalt von Vertragsnehmern nach Abs. 3 Buchst. b entspricht dem Anfangsgehalt fest angestellter in Vollzeit tätiger Forscher und kann um höchstens 30 % erhöht werden.

9. Die im vorliegenden Artikel genannten Verträge begründen keinerlei Ansprüche in Bezug auf die Einstellung. Vertragsnehmer nach Abs. 3 Buchst. a und b werden bei Aufnahmeprüfungen in den öffentlichen Verwaltungen bevorzugt.“

- 12 Art. 17 Abs. 1 der Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Gesetz Nr. 124 über die Übertragung von Befugnissen auf die Regierung im Bereich der Reorganisation der öffentlichen Verwaltungen) vom 7. August 2015 (GURI Nr. 187 vom 13. August 2015) (im Folgenden: Gesetz Nr. 124/2015), die u. a. Vorschriften über die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsvorschriften über die Reorganisation des Arbeitsrechts für Arbeitnehmer in den öffentlichen Verwaltungen enthält, sieht vor:

„Die gesetzesvertretenden Dekrete zur Reorganisation der Beschäftigungsregelung in den öffentlichen Verwaltungen und die entsprechenden Verwaltungsorganisationsprofile werden nach Anhörung der repräsentativsten Gewerkschaften innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes unter Beachtung der folgenden Leitprinzipien und -kriterien erlassen, die zu den in Art. 16 genannten hinzukommen:

a) [die] Schaffung von Beurteilungsverfahren in öffentlichen Auswahlverfahren, mit denen die Berufserfahrung von Personen, die mit den öffentlichen Verwaltungen in einem flexiblen Arbeitsverhältnis standen, bewertet werden kann, ...

...

o) die Organisation flexibler Arbeitsformen, indem begrenzte und abschließende Situationen normiert werden, die durch ihre Vereinbarkeit mit der Besonderheit der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen sowie mit den Anforderungen an deren Organisation und Funktionalität zur Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind;

...“

13 Art. 20 („Abschaffung prekärer Beschäftigung in öffentlichen Verwaltungen“) des Decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 75 mit Änderungen und Ergänzungen zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 165 vom 30. März 2001 gemäß Art. 16 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 2 Buchst. b, c, d und e und gemäß Art. 17 Abs. 1 Buchst. a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s und z des Gesetzes Nr. 124/2015 vom 7. August 2015 über die Reorganisation der öffentlichen Verwaltungen) vom 25. Mai 2017 (GURI Nr. 130 vom 7. Juni 2017) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 75/2017) bestimmt:

„1. Zur Abschaffung der prekären Beschäftigung, zur Eindämmung befristeter Verträge und zur Würdigung der beruflichen Fähigkeiten, die von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag erworben wurden, können die Verwaltungen in den Jahren 2018 bis 2020 im Einklang mit dem Dreijahresplan für den Bedarf gemäß Art. 6 Abs. 2 und unter Angabe der finanziellen Deckung Personal ohne leitende Stellung, das folgende Anforderungen erfüllt, unbefristet einstellen:

- a) Es steht nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 124 von 2015 mit befristeten Verträgen bei der einstellenden Verwaltung oder, im Fall kommunaler Verwaltungen, die Aufgaben im Verband ausüben, auch bei Behörden, deren Dienste Teil des Verbands sind, in Dienst;
- b) es wurde für die ausgeübte Tätigkeit mittels Auswahlverfahren – die auch bei anderen öffentlichen Verwaltungen als der einstellenden durchgeführt worden sein können – befristet eingestellt;
- c) es hat am 31. Dezember 2017 bei der einstellenden Verwaltung im Sinne von Buchst. a innerhalb der letzten acht Jahre mindestens drei Dienstjahre – nicht unbedingt in Folge – zurückgelegt.

2. In den Jahren 2018 bis 2020 können die Verwaltungen im Einklang mit dem Dreijahresplan für den Bedarf gemäß Art. 6 Abs. 2 und unbeschadet der Gewährleistung eines angemessenen Zugangs von außen nach Angabe der finanziellen Deckung Auswahlverfahren organisieren, die bis zu 50 Prozent der zur Verfügung stehenden Stellen dem nicht leitenden Personal, das folgenden Anforderungen genügt, vorbehalten sind:

- a) Es war nach dem Datum des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 124 von 2015 mit einem flexiblen Arbeitsvertrag bei der das Auswahlverfahren durchführenden Verwaltung beschäftigt;
- b) es hat am 31. Dezember 2017 bei der das Auswahlverfahren durchführenden Verwaltung innerhalb der letzten acht Jahre mindestens drei Vertragsjahre – nicht unbedingt in Folge – zurückgelegt.

...

8. Die Verwaltungen können die flexiblen Arbeitsverhältnisse mit Personen, die an den in den vorstehenden Abs. 1 und 2 beschriebenen Verfahren teilnehmen, bis zum Abschluss dieser Verfahren im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel im Sinne von Art. 9 Abs. 28 des Gesetzesdekrets Nr. 78 vom 31. Mai 2010, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 122 vom 30. Juli 2010 umgewandelt wurde, verlängern.

9. Dieser Artikel gilt nicht für die Einstellung von Lehrpersonal, Erziehungspersonal, Verwaltungspersonal, technischem Personal und Hilfspersonal an staatlichen Schul- und Bildungseinrichtungen. ... Dieser Artikel gilt auch nicht für Verträge über die Bereitstellung von Personal für öffentliche Verwaltungen.“

- 14 Art. 5 Abs. 4*bis* 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) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368/2001), mit dem die Richtlinie 1999/70 in italienisches Recht umgesetzt wurde, bestimmte:

„Unbeschadet der Regelung der aufeinanderfolgenden Verträge in den vorstehenden Absätzen gilt das Arbeitsverhältnis nach Abs. 2 als unbefristet, wenn aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge zur Ausübung vergleichbarer Aufgaben das Arbeitsverhältnis zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer insgesamt die Dauer von 36 Monaten einschließlich Verlängerungen und Erneuerungen, unabhängig von den Unterbrechungszeiträumen zwischen den Verträgen, überschreitet ...“

- 15 Diese Bestimmung wurde im Wesentlichen übernommen und in Kraft belassen in Art. 19 („Festsetzung der Frist und Höchstdauer“) 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 zur einheitlichen Regelung der Arbeitsverträge und Überarbeitung der Rechtsvorschriften über Dienstpflichten gemäß 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) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2015), das seit dem 25. Juni 2015 in Kraft steht. Nach dieser Bestimmung wird, sobald die Höchstgrenze von 36 Monaten überschritten ist, unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen Vertrag oder um aufeinanderfolgende Verträge handelt, die für die Wahrnehmung von Aufgaben derselben Ebene und derselben rechtlichen Qualifizierung geschlossen werden, „der Vertrag ab dem Zeitpunkt dieser Überschreitung in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt“.
- 16 Nach Art. 10 Abs. 4*bis* des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 findet Art. 5 Abs. 4*bis* dieses gesetzesvertretenden Dekrets jedoch in bestimmten Fällen keine Anwendung. Die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Verträge fallen gemäß Art. 29 Abs. 2 Buchst. d des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 unter diese Fälle, da diese Bestimmung ausdrücklich vorsieht, dass die nach dem Gesetz Nr. 240/2010 geschlossenen befristeten Verträge vom Anwendungsbereich des Art. 5 Abs. 4*bis* des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 nicht erfasst werden.
- 17 Außerdem bestimmt Art. 29 Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015, dass Art. 36 des Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165 mit allgemeinen Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen) vom 30. März 2001 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 106 vom 9. Mai 2001) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165/2001) unverändert bleibt.

- 18 Art. 36 („Bedienstete mit einem befristeten Vertrag oder im Rahmen flexibler Arbeitsverhältnisse eingestelltes Personal“) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 in der durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 75/2017 geänderten Fassung sieht vor:

„1. Die öffentlichen Verwaltungen stellen für die Erfordernisse ihres gewöhnlichen Bedarfs ausschließlich mittels unbefristeter Beschäftigungsverträge ... ein.

...

5. Jedenfalls kann die Verletzung zwingender Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch die öffentlichen Verwaltungen nicht zur Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit diesen öffentlichen Verwaltungen führen, unbeschadet ihrer Haftung und der Sanktionen, die gegen diese verhängt werden können. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Schäden, die sich aus der unter Verstoß gegen zwingende Vorschriften erbrachten Arbeitsleistung ergeben. ...

...

*Squater.* Die befristeten Arbeitsverträge, die unter Verstoß gegen diesen Artikel errichtet wurden, sind nichtig und lösen die Haftung der Verwaltung aus. Die Führungskräfte, die gegen die Bestimmungen dieses Artikels handeln, haften auch gemäß Art. 21. Der Führungskraft, die für Unregelmäßigkeiten bei der Verwendung flexibler Arbeit verantwortlich ist, kann keine Erfolgsprämie gewährt werden.“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 19 Die Kläger der Ausgangsverfahren in den Rechtssachen C-40/20 und C-173/20 schlossen jeweils mit der Universität Perugia einen Forschervertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren gemäß Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010. Ihr Vertrag wurde um zwei Jahre verlängert.
- 20 Die Kläger der Ausgangsverfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 124/2015 bereits im Dienst standen, beantragten bei der Universität Perugia unter Berufung auf Art. 20 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 die Einleitung eines Verfahrens zum Zweck ihrer unbefristeten Einstellung.
- 21 Die Universität Perugia lehnte diese Anträge mit Schreiben vom 11. bzw. 19. April 2018 mit der Begründung ab, dass gemäß dem Rundschreiben Nr. 3 des Ministerratspräsidiums vom 23. November 2017 über die Stabilisierung prekärer Beschäftigung in öffentlichen Verwaltungen (im Folgenden: Rundschreiben Nr. 3/2017) die Regelung in Art. 20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 nichts an den Arbeitsverhältnissen der Professoren und Hochschulforscher ändere, deren öffentlich-rechtliche Verträge nicht den Verfahren zur Stabilisierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse unterlägen.
- 22 Die Kläger der Ausgangsverfahren erhoben Klagen beim Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Regionales Verwaltungsgericht Umbrien, Italien), mit denen sie diese Entscheidungen sowie das Rundschreiben Nr. 3/2017 anfochten. Sie machten insbesondere geltend, Art. 20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 schließe Hochschulforscher mit befristeten Verträgen

nicht vom Verfahren der Stabilisierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse aus, da diese Bestimmung andernfalls verfassungswidrig wäre und gegen das Unionsrecht, insbesondere die Rahmenvereinbarung, verstieße.

- 23 Nachdem das Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria (Regionales Verwaltungsgericht Umbrien) die von den Klägern der Ausgangsverfahren in den Rechtssachen C-40/20 bzw. C-173/20 erhobenen Klagen zu gemeinsamer Entscheidung verbunden hatte, wies es die Klagen mit der Begründung ab, dass das Verfahren nach Art. 20 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 auch nach dem Gutachten des Consiglio di Stato (Staatsrat, Italien) vom 11. April 2017 eine relevante Ausnahme vom Grundsatz des öffentlichen Auswahlverfahrens darstelle, dessen zwingende Natur sich aus der ständigen Rechtsprechung der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof, Italien) sowie aus der ständigen Rechtsprechung im Sozial- und Verwaltungsrecht ergebe. Dieses Verfahren sei daher insofern als eine Ausnahmeregelung zu verstehen, als es nicht nur den Grundsätzen der Begründung und der Verhältnismäßigkeit, sondern auch den für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Planungs- und Finanzierungsgrenzen unterliege.
- 24 Hochschulforscher mit befristeten Verträgen seien zwar nicht ausdrücklich vom genannten Verfahren ausgenommen, dieses sei aber dennoch auf sie nicht anwendbar, da sich ihre Arbeitsverhältnisse nach den besonderen Vorschriften für Universitäten und die wissenschaftliche Forschung richteten.
- 25 Die Kläger der Ausgangsverfahren legten beim Consiglio di Stato (Staatsrat) ein Rechtsmittel ein.
- 26 Nach Ansicht dieses Gerichts setzt die Entscheidung über die Ausgangsrechtsstreitigkeiten eine Entscheidung über die Vereinbarkeit der Regelung über die Einstellung von Hochschulforschern mit dem Unionsrecht voraus.
- 27 Insoweit weist das vorliegende Gericht vorab darauf hin, dass das wesentliche Ziel der Rahmenvereinbarung und der darin vorgesehenen Schutzmechanismen nicht darin bestehe, einen befristeten Vertrag auszuschließen, sondern den missbräuchlichen Einsatz dieses Instruments. Außerdem äußert es Bedenken hinsichtlich einer automatischen Anwendung dieser Mechanismen im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und der wissenschaftlichen Forschung im Besonderen, da diese Bereiche in der nationalen Rechtsordnung auf der Grundlage verfassungsrechtlicher Grundsätze geregelt seien.
- 28 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass in Anbetracht der Besonderheiten der wissenschaftlichen Hochschulforschung ein befristetes Arbeitsverhältnis, auch wenn es an ein früheres Arbeitsverhältnis zwischen denselben Parteien anschließe oder in zeitlicher Nähe zu diesem geschlossen werde, wenn es allgemein mit wissenschaftlicher Forschung zusammenhänge oder sogar wenn es über die Höchstdauer nach Art. 19 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 hinaus bestehe, nicht zwangsläufig die bloße versteckte und missbräuchliche Verlängerung des ersten Arbeitsverhältnisses darstelle.
- 29 Somit finde die Einstellung von Personal für die wissenschaftliche Hochschulforschung auf der Grundlage befristeter Verträge ihre sachliche Rechtfertigung darin, dass Art und Anzahl der Forschungsschwerpunkte, die gesetzt werden könnten, sowie Art, Dauer und Inhalt der Lehrtätigkeit unvorhersehbar seien. In beiden Fällen sei der Bedarf nämlich vorübergehend, also nicht dauerhaft, und umfasse Zeiträume, die nicht unbedingt begrenzt oder so lang seien.

- 30 Das vorliegende Gericht fragt sich jedoch, ob die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung womöglich nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.
- 31 Es vertritt zunächst die Ansicht, dass die Aufrechterhaltung der beiden in Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 genannten Rechtsstellungen von Forschern mit befristeten Verträgen gegen Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstoßen könnte. Die danach erforderlichen „objektiven und transparenten“ Kriterien fänden sich nämlich in Art. 24 Abs. 1 dieses Gesetzes nicht wieder, der lediglich verlange, dass der befristete Vertrag mit den „für die Planung verfügbaren Mitteln“ vereinbar sei. Aus der Rechtsprechung, insbesondere aus dem 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), ergebe sich jedoch, dass Haushaltserwägungen, aus denen eine Beschäftigung nicht fortgeführt werden solle, zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde lägen und Art oder Ausmaß der Maßnahmen, die er zu treffen gedenke, beeinflussen könnten, aber für sich genommen kein sozialpolitisches Ziel darstellten. Solche Erwägungen könnten daher nicht das Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung rechtfertigen.
- 32 Außerdem könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Umstand, dass die mögliche Verlängerung für zwei Jahre von einer bloßen „positiven Beurteilung der durchgeführten Lehr- und Forschungstätigkeiten“ abhängig gemacht werde, dem Erfordernis genüge, dass die Universität objektive und transparente Kriterien festlege und anwende, um zu prüfen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspreche und geeignet sei, das verfolgte Ziel zu erreichen.
- 33 Schließlich wirke sich ein Verstoß gegen die Grundsätze des Unionsrechts, der sich aus dem Abschluss eines ersten befristeten Vertrags ergebe, auch auf die Verlängerung dieses Vertrags aus.
- 34 Daher könnte Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 tatsächlich die Gefahr eines missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge bergen und wäre dann mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar.
- 35 Unter diesen Umständen hat der Consiglio di Stato (Staatsrat) beschlossen, die Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende, den Rechtssachen C-40/20 und C-173/20 gemeinsame Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Stehen Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung in Verbindung mit den Erwägungsgründen 6 und 7 der Richtlinie 1999/70 und Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sowie im Hinblick auf die Grundsätze der Äquivalenz, der Effektivität und der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts einer nationalen Regelung – im vorliegenden Fall Art. 24 Abs. 3 Buchst. a und Art. 22 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 240/2010 – entgegen, die es Universitäten gestattet, auf drei Jahre befristete und um zwei Jahre verlängerbare Verträge für Forscher zahlenmäßig unbegrenzt zu verwenden, ohne deren Abschluss und Verlängerung von einem sachlichen Grund abhängig zu machen, der mit einem zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarf der diese Verträge anbietenden Universität zusammenhängt, und die als einzige Begrenzung für den Rückgriff auf mehrere befristete Vertragsverhältnisse mit derselben Person nur die Dauer vorsieht, die zwölf – auch nicht aufeinanderfolgende – Jahre nicht überschreiten darf?

2. Stehen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung in Verbindung mit den Erwägungsgründen 6 und 7 der Richtlinie 1999/70 und Paragraph 4 dieser Rahmenvereinbarung sowie im Hinblick auf die praktische Wirksamkeit des Unionsrechts einer nationalen Regelung – im vorliegenden Fall Art. 24 und Art. 29 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 240/2010 – entgegen, soweit sie Universitäten gestattet, durch den potenziell unbegrenzten Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zur Deckung des gewöhnlichen Lehr- und Forschungsbedarfs dieser Universitäten Forscher ausschließlich befristet einzustellen, ohne die entsprechende Entscheidung vom Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs abhängig zu machen und ohne dies zu begrenzen?
3. Steht Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung, wie Art. 20 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 (in der Auslegung des Rundschreibens Nr. 3/2017), entgegen, die zwar Forschern an öffentlichen Forschungseinrichtungen die Möglichkeit zuerkennt, ihre befristete Beschäftigung in eine unbefristete umzuwandeln, sofern sie bis zum 31. Dezember 2017 mindestens drei Dienstjahre absolviert haben, diese Möglichkeit befristet beschäftigten Forschern an Universitäten jedoch nur deshalb versagt, weil Art. 22 Abs. 16 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 deren Arbeitsverhältnis – auch wenn es rechtlich auf einem Arbeitsvertrag beruht – der „öffentlich-rechtlichen Regelung“ unterwirft, obwohl Art. 22 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 240/2010 für Forscher an Forschungseinrichtungen und an Universitäten dieselbe Regelung über die Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse mit Universitäten und Forschungseinrichtungen vorschreibt, seien sie in Form von Verträgen gemäß Art. 24 des Gesetzes oder von Forschungsstipendien gemäß Art. 22 des Gesetzes?
4. Stehen die Grundsätze der Äquivalenz, der Effektivität und der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts im Hinblick auf die Rahmenvereinbarung sowie der in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung enthaltene Grundsatz der Nichtdiskriminierung einer nationalen Regelung (Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 und Art. 29 Abs. 2 Buchst. d und Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015) entgegen, die – trotz Bestehens einer für alle öffentlichen und privaten Bediensteten geltenden Regelung, die zuletzt im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 81/2015 enthalten ist, (ab 2018) die Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse auf 24 Monate festlegt (einschließlich Verlängerungen und Erneuerungen) und die Anwendung dieser Art von Arbeitsverhältnissen bei der öffentlichen Verwaltung vom Vorliegen eines „zeitweiligen und außergewöhnlichen Bedarfs“ abhängig macht – Universitäten gestattet, Forscher durch einen auf drei Jahre befristeten Vertrag einzustellen, der bei einer positiven Beurteilung der in diesen drei Jahren ausgeübten Lehr- und Forschungstätigkeit um zwei Jahre verlängert werden kann, ohne den Abschluss des ersten Vertrags oder dessen Verlängerung vom Vorliegen eines solchen zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs der Universität abhängig zu machen, und es ihr sogar gestattet, am Ende des Fünfjahreszeitraums mit derselben Person oder mit anderen Personen noch einen weiteren befristeten Vertrag gleicher Art abzuschließen, um denselben Lehr- und Forschungsbedarf wie mit dem vorherigen Vertrag zu befriedigen?
5. Steht Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung auch im Hinblick auf die Grundsätze der Effektivität und der Äquivalenz und des angeführten Paragraphen 4 einer nationalen Regelung (Art. 29 Abs. 2 Buchst. d und Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 und Art. 36 Abs. 2 und 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001) entgegen, die Forscher an Universitäten, die mit einem auf drei Jahre befristeten Vertrag, der um zwei Jahre verlängert werden kann (im Sinne des Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010), eingestellt sind, daran hindert, anschließend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, da es in der

italienischen Rechtsordnung keine anderen Maßnahmen gibt, mit denen der Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse durch die Universitäten verhindert und geahndet werden kann?

- 36 Am 23. April 2020 hat der Consiglio di Stato (Staatsrat) in der Rechtssache C-40/20 die folgende sechste Frage vorgelegt:
6. Steht Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung in Verbindung mit den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, auch im Hinblick auf den Äquivalenz- und den Effektivitätsgrundsatz, einer nationalen Regelung wie jener in Art. 24 Abs. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 240/2010 entgegen, nach der nach Art. 24 Abs. 3 Buchst. b befristet beschäftigten Forschern, die die nationale wissenschaftliche Habilitation nach Art. 16 des genannten Gesetzes erworben haben, sowie unbefristet beschäftigten Forschern, die ebenfalls diese Habilitation erworben haben, das Recht und die Möglichkeit (in Form der Zuweisung besonderer Mittel) zuerkannt wird, sich – Erstere nach Ablauf des Vertrags, Letztere bis zum 31. Dezember 2021 – einem besonderen Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zu unterziehen, während den in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a genannten befristet beschäftigten Forschern, die die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, kein entsprechendes Recht und keine entsprechende Möglichkeit gewährt wird, obwohl es sich um Arbeitnehmer handelt, die allesamt unterschiedslos identische Aufgaben wahrnehmen sollen?
- 37 Mit Entscheidung vom 27. April 2020 hat der Präsident des Gerichtshofs die Rechtssachen C-40/20 und C-173/20 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden.

## **Zu den Vorlagefragen**

### ***Vorbemerkungen***

- 38 Mit der ersten, der vierten, der fünften und der sechsten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob nationale Bestimmungen insbesondere mit den Grundsätzen der Effektivität und der Äquivalenz vereinbar sind. Da diese nationalen Bestimmungen jedoch materiell-rechtliche Vorschriften und keine verfahrensrechtlichen Modalitäten enthalten, sind diese Grundsätze für die Beantwortung dieser Fragen nicht relevant. Diese Grundsätze finden nämlich nur im Zusammenhang mit dem Schutz der den Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte Anwendung und betreffen somit nicht diese Rechte an sich, sondern nur die Modalitäten des Verfahrens für ihre Ausübung, da diese Modalitäten durch das nationale Recht geregelt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. Juni 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, Rn. 46 und 47).

### ***Zum ersten Teil der ersten Frage und zur zweiten Frage***

- 39 Mit dem ersten Teil seiner ersten Frage und mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegensteht, die es Universitäten gestattet, mit Forschern auf drei Jahre befristete

und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne deren Abschluss oder Verlängerung von sachlichen Gründen abhängig zu machen, die mit dem Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs zusammenhängen.

- 40 Es ist darauf hinzuweisen, dass Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 zwei Arten von Verträgen für Hochschulforscher vorsieht und damit die vorherige Regelung ersetzt hat, die diesen Personen nach erfolgreicher Ableistung einer ersten Probezeit von drei Jahren eine Dauerplanstelle gewährt hat, nämlich die Verträge nach Buchst. a dieser Bestimmung (im Folgenden: Verträge des Typs A) und jene nach Buchst. b (im Folgenden: Verträge des Typs B), wobei beide gleichermaßen für eine Dauer von drei Jahren geschlossen werden.
- 41 Es trifft zwar zu, dass das Auswahlverfahren auf diese Weise für diese beiden Kategorien von Hochschulforschern zum Abschluss eines auf drei Jahre befristeten Vertrags führt, jedoch geht aus den Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass zwischen diesen Vertragstypen Unterschiede bestehen.
- 42 Der Abschluss eines Vertrags des Typs A hängt nämlich davon ab, ob Mittel für die Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen für Studierende zur Verfügung stehen. Ein solcher Vertrag kann nach positiver Beurteilung der durch den Betreffenden geleisteten wissenschaftlichen Tätigkeit ein einziges Mal um zwei Jahre verlängert werden. Dagegen kann ein Vertrag des Typs B nicht verlängert werden, aber der betreffende Forscher hat nach Ablauf dieses Zeitraums und nach Maßgabe des Ergebnisses einer angemessenen Beurteilung die Möglichkeit, dass ihm eine Planstelle als assoziierter Professor angeboten wird; diese Stelle wird auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags besetzt.
- 43 Auch die Voraussetzungen für den Zugang zu den Verträgen sind je nach Vertragstyp unterschiedlich. Bei Verträgen des Typs A genügt es, Inhaber des Dokortitels, eines gleichwertigen akademischen Grades oder des fachärztlichen Diploms zu sein. Bei Verträgen des Typs B ist es erforderlich, als Forscher gemäß Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 gearbeitet zu haben, eine Habilitation als Professor der ersten oder der zweiten Ebene erworben zu haben, eine ärztliche Ausbildungszeit abgeschlossen zu haben oder unter Inanspruchnahme von Zuschüssen für die Forschung oder Stipendien wenigstens drei Jahre an verschiedenen Universitäten verbracht zu haben.
- 44 Daher ermöglicht der Abschluss eines Vertrags des Typs A den Zugang zu einem Vertrag des Typs B. Ein Hochschulforscher kann somit seine akademische Laufbahn fortsetzen, indem er von einem Vertrag des Typs A auf einen Vertrag des Typs B wechselt, was ihm dann die Möglichkeit gibt, zum assoziierten Professor ernannt zu werden. Eine solche Ernennung hängt jedoch vom Ergebnis einer angemessenen Beurteilung ab und erfolgt daher nicht automatisch.
- 45 Daraus folgt, dass der Unterschied zwischen den beiden Kategorien von Hochschulforschern zunächst in den unterschiedlichen Zulassungsvoraussetzungen für den Vertragsschluss besteht und dann darin, dass Forscher mit einem Vertrag des Typs A im Rahmen ihrer Laufbahn keinen direkten Zugang zur Planstelle eines assoziierten Professors haben, während solche mit einem Vertrag des Typs B unmittelbar Zugang dazu haben.
- 46 Im vorliegenden Fall wurden die Kläger der Ausgangsverfahren als erfolgreiche Teilnehmer eines nach Art. 24 des Gesetzes Nr. 240/2010 durchgeführten Auswahlverfahrens eingestellt, also nach einer positiven Beurteilung gemäß Abs. 3 Buchst. a dieses Artikels und unter Berücksichtigung der

„für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden“.

- 47 Es ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraph 1 zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen soll, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.
- 48 Um etwaigen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, die in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen.
- 49 Aus dem Wortlaut von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung ergibt sich, dass dieser nur bei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder -verhältnissen zur Anwendung kommt, so dass der erste befristete Arbeitsvertrag oder ein einziger befristeter Arbeitsvertrag nicht unter Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fällt. So gibt die Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten nicht vor, eine Maßnahme zu erlassen, nach der jeder erste oder einzige befristete Arbeitsvertrag aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sein muss (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 52 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 50 Folglich fällt der Abschluss eines befristeten Vertrags wie des Vertrags des Typs A als solcher nicht unter Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und wird daher nicht vom Anwendungsbereich dieser Bestimmung erfasst.
- 51 Dagegen ist diese Bestimmung anwendbar, wenn ein Vertrag des Typs A, wie in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 vorgesehen, um höchstens zwei Jahre verlängert wird, da es sich in diesem Fall um zwei aufeinanderfolgende befristete Verträge handelt.
- 52 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, in dem eine potenzielle Quelle des Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 55 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 53 Daher verpflichtet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in diesem Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die maximal zulässige Gesamtdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer

Verlängerungen (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 56 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 54 Die Mitgliedstaaten verfügen insoweit über ein Ermessen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen oder auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 57 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 55 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 (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 58 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 56 Im vorliegenden Fall begrenzt Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 nicht nur die Höchstdauer von Verträgen des Typs A wie den von den Klägern der Ausgangsverfahren geschlossenen, sondern auch die mögliche Zahl ihrer Verlängerungen. Genauer gesagt legt diese Bestimmung die Höchstdauer dieser Verträge auf drei Jahre fest und lässt nur eine einzige Verlängerung zu, die auf eine Dauer von zwei Jahren beschränkt ist.
- 57 Somit enthält Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 zwei der in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen, nämlich eine Maßnahme betreffend die maximal zulässige Gesamtdauer befristeter Arbeitsverträge und eine Maßnahme betreffend die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen. Außerdem hat das vorlegende Gericht nichts vorgetragen, was darauf hindeuten könnte, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen würden, um den missbräuchlichen Einsatz befristeter Verträge bei Verträgen des Typs A wirksam zu verhindern.
- 58 Das vorlegende Gericht weist zwar unter Berufung u. a. auf das Urteil vom 25. Oktober 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), darauf hin, dass die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften keine objektiven und transparenten Kriterien enthielten, anhand deren zum einen festgestellt werden könne, ob der Abschluss und die Verlängerung von Verträgen des Typs A durch einen realen vorübergehenden Bedarf gerechtfertigt seien, und zum anderen, ob sie geeignet seien, diesen Bedarf zu decken, und in verhältnismäßiger Weise durchgeführt würden.
- 59 Erstens jedoch stellte sich in der Rechtssache, in der dieses Urteil ergangen ist, die Frage, ob die Verlängerung der betreffenden befristeten Verträge durch sachliche Gründe im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung – darunter das Erfordernis, einen realen vorübergehenden Bedarf zu decken – gerechtfertigt war, wegen des Fehlens von Maßnahmen im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung, wohingegen die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften, wie oben in Rn. 57 festgestellt worden ist, Maßnahmen im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung enthalten. Daher ist der vom vorlegenden Gericht angeführte Umstand, dass diese Rechtsvorschriften keine Angaben dazu enthielten, ob ein realer vorübergehender Bedarf bestehe, der durch den Einsatz befristeter Verträge zu decken sei, unerheblich.

- 60 Zweitens waren die betroffenen Arbeitnehmer in der Rechtssache, in der das Urteil vom 25. Oktober 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), ergangen ist, hinsichtlich der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses völlig im Ungewissen. Dagegen werden Personen, die wie die Kläger der Ausgangsverfahren einen Vertrag des Typs A schließen, bereits vor Unterzeichnung des Vertrags darüber informiert, dass das Arbeitsverhältnis nicht länger als fünf Jahre dauern kann.
- 61 Was die Bedeutung fester Beschäftigungsverhältnisse für einen Arbeitnehmer betrifft, so stellen diese, wie sich aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung ergibt, einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (Urteil vom 3. Juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher]*, C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 65 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 62 Die Beendigung der Wirkungen eines befristeten Forschervertrags wie der im Fall der Kläger der Ausgangsverfahren, die aufgrund eines Vertrags des Typs A eingestellt wurden, führt nicht zwangsläufig zu einer Instabilität der Beschäftigung, da sie es dem betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht, die Qualifikationen zu erwerben, die erforderlich sind, um einen Vertrag des Typs B zu erhalten, der wiederum zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als assoziierter Professor führen kann.
- 63 Drittens bedeutet der Umstand, dass die Universitäten ständig Bedarf an der Beschäftigung von Hochschulforschern haben, wie sich aus der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung zu ergeben scheint, nicht, dass dieser Bedarf nicht durch den Einsatz befristeter Arbeitsverträge gedeckt werden könnte (Urteil vom 3. Juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher]*, C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 67 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 64 Die Stelle eines Forschers ist nämlich offenbar als erste Etappe in der Laufbahn eines Wissenschaftlers angelegt, da sich dieser Forscher jedenfalls zu einer anderen Stelle hin entwickeln soll, nämlich zu einer Stelle als Vortragender, zunächst als assoziierter Professor und später als verbeamteter Professor (Urteil vom 3. Juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher]*, C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 68 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 65 Was ferner den Umstand betrifft, dass die Verlängerung der Verträge des Typs A um zwei Jahre von der positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeiten abhängt, können die „besonderen Bedürfnisse“ des betreffenden Sektors, was den Bereich der wissenschaftlichen Forschung anbelangt, vernünftigerweise darin bestehen, die Entwicklung der Laufbahn der verschiedenen Forscher entsprechend ihren jeweiligen Verdiensten, die folglich zu beurteilen sind, sicherstellen zu müssen. Daher würde eine Bestimmung, die eine Universität zum Abschluss eines unbefristeten Vertrags mit einem Forscher verpflichten würde, ohne dass es auf die Beurteilung der Ergebnisse seiner wissenschaftlichen Tätigkeiten ankäme, nicht diesen Anforderungen genügen (Urteil vom 3. Juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher]*, C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 69 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 66 Nach alledem ist auf den ersten Teil der ersten Frage und auf die zweite Frage zu antworten, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es Universitäten gestattet, zur Deckung ihres gewöhnlichen und ständigen

Bedarfs mit Forschern auf drei Jahre befristete und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne deren Abschluss oder Verlängerung von sachlichen Gründen abhängig zu machen, die mit dem Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs zusammenhängen.

### *Zum zweiten Teil der ersten Frage*

- 67 Mit dem zweiten Teil seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung wie Art. 22 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 240/2010 entgegensteht, die die Gesamtdauer von Arbeitsverträgen, die ein und derselbe Forscher auch mit verschiedenen Universitäten und Instituten schließen darf, und sei es auch nicht aufeinanderfolgend, auf zwölf Jahre festlegt.
- 68 Hierzu ist zunächst festzustellen, dass Art. 22 Abs. 9 dieses Gesetzes nicht die Dauer des befristeten individuellen Arbeitsvertrags begrenzen soll, sondern die Gesamtdauer aller möglichen Formen befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich der Forschung – ganz gleich, ob es sich um Verträge des Typs A oder B oder andere Formen von Arbeitsverhältnissen handelt –, die ein und dieselbe Person auch mit verschiedenen Universitäten und Instituten eingehen darf.
- 69 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, zu verhindern, dass durch den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, in dem eine potenzielle Quelle des Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, die Lage der Beschäftigten prekariisiert wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 55 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 70 Im vorliegenden Fall legt Art. 22 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 240/2010 die Gesamtdauer aller befristeten Verträge – insbesondere der Verträge des Typs A –, die ein und derselbe Hochschulforscher mit einer oder mehreren Universitäten schließen darf, auf zwölf Jahre fest.
- 71 Somit enthält Art. 22 Abs. 9 des Gesetzes Nr. 240/2010 ebenso wie Art. 24 Abs. 3 dieses Gesetzes eine der in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen, nämlich jene betreffend die maximal zulässige Gesamtdauer aller von ein und demselben Forscher geschlossenen befristeten Verträge. Abgesehen von der Tatsache, dass Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung nur den Fall betrifft, in dem es nur einen einzigen Arbeitgeber gibt, so dass dieser Paragraph nur bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die ein Forscher an ein und derselben Universität geschlossen hat, einschlägig ist, hat das vorlegende Gericht nichts vorgetragen, was darauf hindeuten könnte, dass diese Maßnahme nicht ausreichen würde, um den missbräuchlichen Einsatz befristeter Verträge bei Verträgen des Typs A wirksam zu verhindern.
- 72 Daher ist der vom vorlegenden Gericht angeführte Umstand, dass die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften keine Angaben dazu enthielten, ob ein realer vorübergehender Bedarf bestehe, der durch den Einsatz befristeter Verträge zu decken sei, aus den bereits oben in Rn. 59 angeführten Gründen unerheblich (vgl. entsprechend Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 63).

- 73 Selbst unter der Annahme, dass eine solche Maßnahme nicht ausreicht, um einen solchen missbräuchlichen Einsatz wirksam zu verhindern, und es Fälle gibt, in denen ein Mitgliedstaat trotz des Bestehens einer Schutzbestimmung, die sich wie im vorliegenden Fall auf die maximal zulässige Gesamtdauer aufeinanderfolgender befristeter Verträge bezieht, durch den Einsatz befristeter Arbeitsverträge gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung verstoßen kann, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf zu decken, wäre ein solcher Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse in einem Fall wie dem in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden durch sachliche Gründe im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt.
- 74 Erstens könnte nämlich, wie auch das vorlegende Gericht in seinen Vorabentscheidungsersuchen ausgeführt hat, die Eigenheit der Hochschulforschung es rechtfertigen, Hochschulforscher vorübergehend einzustellen.
- 75 Insoweit hängt die häufig begrenzte Dauer des Einsatzes eines Forschers mit der Art der Leistungen zusammen, die er zu erbringen hat und die u. a. in der Untersuchung einzelner Themen sowie der Durchführung von Studien und Forschungen bestehen, deren Ergebnisse später veröffentlicht werden. Somit sind für eine Universität Art und Anzahl der Forschungsfelder sowie Art, Dauer und Inhalt der Forschungstätigkeiten, die gewählt werden können, weitgehend unvorhersehbar.
- 76 Zweitens bedeutet, wie oben in den Rn. 63 bis 65 festgestellt worden ist, der Umstand, dass die Universitäten ständig Bedarf an der Beschäftigung von Hochschulforschern haben, wie sich aus der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung zu ergeben scheint, nicht, dass dieser Bedarf nicht durch den Einsatz befristeter Arbeitsverträge gedeckt werden könnte (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 67 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 77 Die Stelle eines Forschers ist nämlich offenbar als erste Etappe in der Laufbahn eines Wissenschaftlers angelegt, da sich dieser Forscher jedenfalls zu einer anderen Stelle hin entwickeln soll, nämlich zu einer Stelle als Vortragender, zunächst als assoziierter Professor und später als verbeamteter Professor (Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 68 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 78 Im Übrigen geht aus den Vorlageentscheidungen nicht hervor, dass Universitäten befristete Verträge zur Deckung eines gewöhnlichen und ständigen Forschungs- und Lehrbedarfs verwenden würden, was jedoch vom nationalen Gericht zu überprüfen ist.
- 79 Was ferner den Umstand betrifft, dass die Verlängerung der Verträge des Typs A um zwei Jahre von der positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeiten abhängt, können die „besonderen Bedürfnisse“ des betreffenden Sektors, was den Bereich der wissenschaftlichen Forschung anbelangt, vernünftigerweise darin bestehen, die Entwicklung der Laufbahn der verschiedenen Forscher entsprechend ihren jeweiligen Verdiensten, die folglich zu beurteilen sind, sicherstellen zu müssen.
- 80 Drittens kann, wie bereits oben in Rn. 65 ausgeführt worden ist, eine maximal zulässige Gesamtdauer von zwölf Jahren wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende durch die Notwendigkeit gerechtfertigt sein, die Entwicklung der Laufbahn der verschiedenen Forscher entsprechend ihren jeweiligen Verdiensten sicherzustellen, und ist daher mit dem Gedanken des

Fortschritts in der akademischen Laufbahn nicht unvereinbar (vgl. entsprechend Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 69 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 81 Außerdem scheint ein Forscher mit einem Vertrag des Typs A nicht daran gehindert zu sein, an Auswahlverfahren teilzunehmen, um einen anderen Typ von befristetem Vertrag wie den Vertrag des Typs B zu erlangen, der dann zu einer Festanstellung als Professor bei derselben Universität oder einem anderen Institut führen kann. Der Vertrag des Typs A scheint es somit einem Forscher zu ermöglichen, zusätzliche akademische und wissenschaftliche Qualifikationen zu erwerben, um einen Vertrag des Typs B zu erlangen oder aufgrund einer wissenschaftlichen Habilitation an einem Auswahlverfahren teilzunehmen, um als Professor einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erlangen.
- 82 In diesem Zusammenhang hat das nationale Gericht in jedem Einzelfall alle tatsächlichen Umstände der bei ihm anhängigen Rechtssachen zu beurteilen und dabei namentlich die Zahl der Verträge, die dieselbe Universität mit demselben Forscher oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossen hat, zu berücksichtigen und auch die Art der Auswahlverfahren und den Zeitraum zwischen den einzelnen Verfahren zu prüfen, um zu verhindern, dass der Arbeitgeber missbräuchlich auf aufeinanderfolgende befristete Verträge zurückgreift (vgl. entsprechend Urteil vom 13. Januar 2022, MIUR und Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, Rn. 107).
- 83 Nach alledem ist auf den zweiten Teil der ersten Frage zu antworten, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die die Gesamtdauer von Arbeitsverträgen, die ein und derselbe Forscher auch mit verschiedenen Universitäten und Instituten schließen darf, und sei es auch nicht aufeinanderfolgend, auf zwölf Jahre festlegt.

#### *Zur fünften Frage*

- 84 Mit seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine Umwandlung von auf drei Jahre befristeten und um höchstens zwei Jahre verlängerbaren Arbeitsverträgen von Hochschullehrern in unbefristete Verträge nicht gestattet, wenn es in der nationalen Rechtsordnung keine andere Maßnahme gibt, mit der ein etwaiger missbräuchlicher Rückgriff der Universitäten auf befristete Verträge verhindert und geahndet werden kann.
- 85 Wie aus den Antworten auf die erste und die zweite Frage hervorgeht und vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht, steht Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen nicht entgegen, da diese Regelung nicht die Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge birgt. Damit erübrigt sich die Beantwortung der fünften Frage.

### ***Zur dritten Frage***

- 86 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegensteht, die Forschern an öffentlichen Forschungseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zuerkennt, ihre befristete Beschäftigung in eine unbefristete umzuwandeln, hingegen befristet beschäftigten Forschern an Universitäten diese Möglichkeit versagt.
- 87 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden ist, so dass eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Kategorien befristet beschäftigten Personals nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung fallen (Urteil vom 13. Januar 2022, MIUR und Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, Rn. 72 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 88 Insbesondere Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung bezweckt, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (Urteil vom 13. Januar 2022, MIUR und Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, Rn. 73 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 89 Der Umstand, dass bestimmte befristet beschäftigte Arbeitnehmer wie Hochschulforscher nicht die Möglichkeit haben, ihre befristete Beschäftigung in eine unbefristete umzuwandeln, während befristet beschäftigte Forscher an öffentlichen Forschungseinrichtungen diese Möglichkeit haben, stellt eine Ungleichbehandlung zweier Kategorien befristet beschäftigter Arbeitnehmer dar.
- 90 Auf die dritte Frage ist daher zu antworten, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die Forschern an öffentlichen Forschungseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zuerkennt, ihre befristete Beschäftigung in eine unbefristete umzuwandeln, hingegen befristet beschäftigten Forschern an Universitäten diese Möglichkeit versagt.

### ***Zur vierten Frage***

- 91 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegensteht, die es dadurch, dass sie zum einen von der für alle öffentlichen und privaten Arbeitnehmer geltenden allgemeinen Regel abweicht, wonach die Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse ab dem Jahr 2018 auf 24 Monate einschließlich der Verlängerungen und Erneuerungen begrenzt ist, und zum anderen von der für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung geltenden Regel abweicht, wonach die Anwendung dieser Art von Arbeitsverhältnissen vom Vorliegen eines zeitweiligen und außergewöhnlichen Bedarfs abhängt, Universitäten gestattet, mit Forschern auf drei Jahre befristete und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne den Abschluss oder die Verlängerung der Verträge vom Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs der Universität abhängig zu machen, und es ihnen zudem gestattet, am Ende des

Fünfjahreszeitraums mit derselben Person oder mit anderen Personen einen weiteren befristeten Vertrag gleicher Art abzuschließen, um denselben Lehr- und Forschungsbedarf wie mit dem vorherigen Vertrag zu befriedigen.

- 92 Insoweit ist oben in den Rn. 87 und 88 darauf hingewiesen worden, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden ist, so dass eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Kategorien befristet beschäftigten Personals nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung fallen. Insbesondere Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung bezweckt, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden.
- 93 Da das vorlegende Gericht außerdem nicht genau angibt, mit welcher Kategorie von Dauerbeschäftigten die Forscher, die einen Vertrag des Typs A geschlossen haben, verglichen werden sollen, scheint die Frage eher den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Verträge, dessen Missbrauch durch Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung geahndet wird, und nicht die Diskriminierung von befristet beschäftigten Forschern gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten zu betreffen.
- 94 Folglich ist auf die vierte Frage zu antworten, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es dadurch, dass sie zum einen von der für alle öffentlichen und privaten Arbeitnehmer geltenden allgemeinen Regel abweicht, wonach die Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse ab dem Jahr 2018 auf 24 Monate einschließlich der Verlängerungen und Erneuerungen begrenzt ist, und zum anderen von der für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung geltenden Regel abweicht, wonach die Anwendung dieser Art von Arbeitsverhältnissen vom Vorliegen eines zeitweiligen und außergewöhnlichen Bedarfs abhängt, Universitäten gestattet, mit Forschern auf drei Jahre befristete und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne den Abschluss oder die Verlängerung der Verträge vom Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs der betreffenden Universität abhängig zu machen, und es ihnen zudem gestattet, am Ende des Fünfjahreszeitraums mit derselben Person oder mit anderen Personen einen weiteren befristeten Vertrag gleicher Art abzuschließen, um denselben Lehr- und Forschungsbedarf wie mit dem vorherigen Vertrag zu befriedigen.

### ***Zur sechsten Frage***

- 95 Mit seiner sechsten Frage, die nur im Rahmen der Rechtssache C-40/20 gestellt worden ist, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der nur Forscher, die einen befristeten Vertrag eines bestimmten Typs oder einen unbefristeten Vertrag geschlossen und die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, die Möglichkeit haben, sich einem besonderen Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zu unterziehen, während dies Forschern, die zwar ebenfalls die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, jedoch einen befristeten Vertrag eines anderen Typs geschlossen haben, verwehrt bleibt, obwohl diese Forscher die gleichen beruflichen Tätigkeiten ausüben und gegenüber den Studierenden die gleichen Lehrleistungen erbringen wie Forscher der beiden erstgenannten Kategorien.

- 96 Insoweit ergibt sich aus den Antworten auf die dritte und die vierte Frage, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung nur die Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen gegenüber Arbeitnehmern derselben Branche mit unbefristeten Verträgen betrifft. Eine etwaige Ungleichbehandlung zwischen zwei Kategorien befristet beschäftigter Arbeitnehmer und somit, wie im Ausgangsverfahren, zwischen Forschern, die Verträge des Typs A geschlossen haben, und denjenigen, die Verträge des Typs B geschlossen haben, fällt nicht in den Anwendungsbereich von Paragraph 4.
- 97 Dagegen fällt eine etwaige Ungleichbehandlung zwischen Forschern, die unbefristete Verträge geschlossen haben, und Forschern, die Verträge des Typs A geschlossen haben, wobei Letztere keinen Zugang zum Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als Professoren gemäß Art. 24 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 240/2010 haben, in den Anwendungsbereich dieses Paragraphen.
- 98 Auch wenn es grundsätzlich Sache des vorliegenden Gerichts ist, Art und Ziele der in Rede stehenden Maßnahmen zu bestimmen, ergibt sich insoweit aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte und der ständigen Rechtsprechung hierzu, dass die Bedingungen für die Entwicklung der beruflichen Laufbahn als „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung anzusehen sind (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 22. März 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nicht veröffentlicht, EU:C:2018:207, Rn. 46 bis 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 99 Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung eine besondere Ausprägung findet, verlangt nach ständiger Rechtsprechung, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleichbehandelt werden, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt (Urteil vom 16. Juli 2020, Governo della Repubblica italiana [Status der italienischen Friedensrichter], C-658/18, EU:C:2020:572, Rn. 141 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 100 Somit ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden (Urteil vom 16. Juli 2020, Governo della Repubblica italiana [Status der italienischen Friedensrichter], C-658/18, EU:C:2020:572, Rn. 142 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 101 Um festzustellen, ob Personen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach ständiger Rechtsprechung im Einklang mit Paragraph 3 Nr. 2 und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (Urteil vom 16. Juli 2020, Governo della Repubblica italiana [Status der italienischen Friedensrichter], C-658/18, EU:C:2020:572, Rn. 143 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 102 Wenn die befristet beschäftigten Arbeitnehmer während der Zeit ihrer Beschäftigung erwiesenermaßen die gleichen Aufgaben wahrnehmen wie die vom selben Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitnehmer oder die gleiche Arbeitsstelle wie diese bekleiden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Situation dieser beiden Arbeitnehmerkategorien

vergleichbar ist (Urteil vom 16. Juli 2020, Governo della Repubblica italiana [Status der italienischen Friedensrichter], C-658/18, EU:C:2020:572, Rn. 144 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 103 Im vorliegenden Fall ist es allein Sache des nationalen Gerichts, unter Berücksichtigung aller oben in Rn. 101 genannten Gesichtspunkte festzustellen, ob sich Forscher, die einen Vertrag des Typs A geschlossen haben, in einer vergleichbaren Situation befinden wie Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben.
- 104 Insoweit scheint das vorlegende Gericht dem Vorabentscheidungsersuchen zufolge davon auszugehen, dass die Forscher der verschiedenen Kategorien mit den gleichen Aufgaben betraut sind.
- 105 Zu einem etwaigen die Ungleichbehandlung der beiden Forscherkategorien rechtfertigenden sachlichen Grund ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs so zu verstehen ist, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen oder abstrakten Norm des nationalen Rechts wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 106 Der genannte Begriff verlangt vielmehr, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen ergeben oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 107 Im vorliegenden Fall führt das vorlegende Gericht jedoch keinen sachlichen Grund an, der die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte, die von ihm offenbar festgestellt worden ist und die darin besteht, dass Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben, die Möglichkeit haben, sich einem besonderen Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zu unterziehen, während dies Forschern, die einen Vertrag des Typs A geschlossen haben, verwehrt bleibt. Vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht besteht somit eine gegen Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verstoßende Ungleichbehandlung von Forschern, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben, und solchen, die einen Vertrag des Typs A geschlossen haben.
- 108 Folglich ist auf die sechste Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen und die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, die Möglichkeit haben, sich einem besonderen Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zu unterziehen, während dies Forschern, die zwar ebenfalls die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, jedoch einen befristeten Vertrag geschlossen haben, verwehrt bleibt, obwohl diese

Forscher die gleichen beruflichen Tätigkeiten ausüben und gegenüber den Studierenden die gleichen Lehrleistungen erbringen wie Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben.

## Kosten

- 109 Für die Beteiligten der Ausgangsverfahren ist das Verfahren Teil der beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahren; 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 (Sechste Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, 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 es Universitäten gestattet, zur Deckung ihres gewöhnlichen und ständigen Bedarfs mit Forschern auf drei Jahre befristete und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne deren Abschluss oder Verlängerung von sachlichen Gründen abhängig zu machen, die mit dem Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs zusammenhängen.**
- 2. Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die die Gesamtdauer von Arbeitsverträgen, die ein und derselbe Forscher auch mit verschiedenen Universitäten und Instituten schließen darf, und sei es auch nicht aufeinanderfolgend, auf zwölf Jahre festlegt.**
- 3. Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die Forschern an öffentlichen Forschungseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zuerkennt, ihre befristete Beschäftigung in eine unbefristete umzuwandeln, hingegen befristet beschäftigten Forschern an Universitäten diese Möglichkeit versagt.**
- 4. Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es dadurch, dass sie zum einen von der für alle öffentlichen und privaten Arbeitnehmer geltenden allgemeinen Regel abweicht, wonach die Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse ab dem Jahr 2018 auf 24 Monate einschließlich der Verlängerungen und Erneuerungen begrenzt ist, und zum anderen von der für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung geltenden Regel abweicht, wonach die Anwendung dieser Art von Arbeitsverhältnissen vom Vorliegen eines zeitweiligen und außergewöhnlichen Bedarfs abhängt, Universitäten gestattet, mit Forschern auf drei Jahre befristete und um höchstens zwei Jahre verlängerbare Verträge zu schließen, ohne den Abschluss oder die Verlängerung der Verträge vom Vorliegen eines zeitweiligen oder außergewöhnlichen Bedarfs der betreffenden Universität abhängig zu machen, und**

**es ihnen zudem gestattet, am Ende des Fünfjahreszeitraums mit derselben Person oder mit anderen Personen einen weiteren befristeten Vertrag gleicher Art abzuschließen, um denselben Lehr- und Forschungsbedarf wie mit dem vorherigen Vertrag zu befriedigen.**

- 5. Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70 enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen und die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, die Möglichkeit haben, sich einem besonderen Beurteilungsverfahren im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierte Professoren auf Planstellen zu unterziehen, während dies Forschern, die zwar ebenfalls die nationale wissenschaftliche Habilitation erworben haben, jedoch einen befristeten Vertrag geschlossen haben, verwehrt bleibt, obwohl diese Forscher die gleichen beruflichen Tätigkeiten ausüben und gegenüber den Studierenden die gleichen Lehrleistungen erbringen wie Forscher, die einen unbefristeten Vertrag geschlossen haben.**

Unterschriften