



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

25. Oktober 2018\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG –  
EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 5 –  
Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge  
oder -verhältnisse – Nationale Rechtsvorschriften, die die Anwendung dieser Maßnahmen im  
Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester ausschließen“

In der Rechtssache C-331/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Corte d'appello di Roma (Berufungsgericht Rom, Italien) mit Entscheidung vom 15. Mai 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 1. Juni 2017, in dem Verfahren

**Martina Sciotto**

gegen

**Fondazione Teatro dell'Opera di Roma**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten des Gerichtshofs K. Lenaerts in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Zehnten Kammer sowie der Richter F. Biltgen (Berichterstatter) und E. Levits,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: R. Schiano, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 14. Juni 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau Sciotto, vertreten durch F. Andretta, M. Speranza, V. De Michele und S. Galleano, avvocati,
- der Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, vertreten durch D. De Feo, M. Marazza und M. Marazza, avvocati,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von G. Albenzio, avvocato dello Stato,

\* Verfahrenssprache: Italienisch.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und G. Gattinara als Bevollmächtigte, aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Martina Sciotto und der Fondazione Teatro dell’Opera di Roma (Stiftung Opernhaus Rom) über das Begehren von Frau Sciotto, dass ihre aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, die für zwischen 2007 und 2011 erbrachte Leistungen geschlossen wurden, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

- 3 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 soll mit ihr „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ... durchgeführt werden“.
- 4 In den Abs. 2 und 3 der Präambel der Rahmenvereinbarung heißt es:

„Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, dass befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.

Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.“

- 5 Die Nrn. 6 bis 8 und 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung lauten:
  - „6. Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.
  7. Die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft Missbrauch zu vermeiden.
  8. Befristete Arbeitsverträge sind für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch und können den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen.

...

10. Diese Vereinbarung überlässt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten ihrer allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen.“
- 6 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.
- 7 Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:
- „Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“
- 8 Paragraph 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:
- „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.“
- 9 Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:
- „Befristet beschäftig[t]e 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.“
- 10 Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung bestimmt in seiner Nr. 1:
- „Um Missbrauch durch aufeinander folgende 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 aufeinander folgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
  - c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.“

### ***Italienisches Recht***

- 11 Art. 3 der Legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (Gesetz Nr. 426 über außerordentliche Vorschriften zur Unterstützung musikalischer Tätigkeiten) vom 22. Juli 1977 (GURI Nr. 206 vom 28. Juli 1977) untersagt „die Erneuerung von Arbeitsverhältnissen, die wegen gesetzlicher oder vertraglicher Vorschriften die Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete Verträge zur Folge haben. Entgegen dieser Vorschrift geschlossene Verträge sind nichtig.“
- 12 Art. 1 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) bestimmt in seiner für den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens maßgeblichen Fassung (im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 368/2001) in seinem Abs. 01, dass der unbefristete Arbeitsvertrag die Regelform des Arbeitsverhältnisses bildet, in seinem Abs. 1, dass aus technischen, produktionsgebundenen, organisatorischen oder Vertretungsgründen ein Enddatum festgelegt werden kann, und in Abs. 2, dass diese Gründe schriftlich festgehalten werden müssen.
- 13 Art. 4 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 sieht vor, dass die Laufzeit eines befristeten Vertrags nur dann – mit der Zustimmung des Arbeitnehmers – verlängert werden kann, wenn die ursprüngliche Dauer weniger als drei Jahre beträgt. Die Verlängerung ist nur einmal zulässig und nur unter der Voraussetzung, dass sie aus sachlichen Gründen geboten ist und dieselbe Tätigkeit betrifft. Die Beweislast für die sachlichen Gründe trägt der Arbeitgeber.
- 14 Gemäß Art. 5 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 wird das Arbeitsverhältnis, wenn seine Dauer durch die Wirkung aufeinanderfolgender Verträge insgesamt 36 Monate überschreitet, als unbefristet angesehen.
- 15 Nach Art. 11 Abs. 4 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 gelten die in dessen Art. 4 und 5 genannten Vorschriften nicht für das künstlerische und technische Personal der Stiftungen für musikalische Aufführungen.
- 16 Art. 3 Abs. 6 des Decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (Gesetzesdekret Nr. 64 über dringliche Vorschriften auf dem Gebiet von Schauspiel und Kultur) vom 30. April 2010 (GURI Nr. 100 vom 30. April 2010), das durch die Legge n. 100 (Gesetz Nr. 100) vom 29. Juni 2010 (GURI Nr. 150 vom 30. Juni 2010, S. 2) mit Änderungen in ein Gesetz umgewandelt wurde, sieht zum einen vor, dass Art. 3 Abs. 4 und 5 des Gesetzes Nr. 426 vom 22. Juli 1977 über außerordentliche Vorschriften zur Unterstützung musikalischer Tätigkeiten auf Stiftungen für Oper und Orchester trotz ihrer Umwandlung in privatrechtliche Einrichtungen weiterhin anwendbar ist, und zum anderen, dass Art. 1 Abs. 01 und 2 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 auf Stiftungen für Oper und Orchester nicht anwendbar ist.

### **Sachverhalt und Vorlagefrage**

- 17 Frau Sciotto war bei der Fondazione Teatro dell'Opera di Roma aufgrund mehrerer befristeter Verträge als Balletttänzerin beschäftigt, die im Rahmen verschiedener künstlerischer Aufführungen, die im Zeitraum vom 26. Juni 2007 bis zum 30. Oktober 2011 vorgesehen waren, verlängert wurden.
- 18 Da sie der Auffassung war, dass sie dauerhaft zum Personal des Theaters gehöre und sie dieselben Funktionen wie diejenigen des unbefristet eingestellten Personals ausübe, erhob Frau Sciotto am 20. April 2012 Klage beim Tribunale di Roma (Gericht Rom, Italien) und machte geltend, dass aus ihren Arbeitsverträgen keine besonderen technischen, organisatorischen oder produktionsgebundenen Gründe hervorgingen, die es rechtfertigten, dass sie befristet abgeschlossen worden seien. Im Rahmen

dieser Klage beantragte sie die Feststellung der Rechtswidrigkeit der in diesen Verträgen festgelegten Bedingungen, die Umwandlung ihres Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes und den Ersatz des erlittenen Schadens.

- 19 Mit Urteil vom 22. November 2013 wies das Tribunale di Roma (Gericht Rom) die Klage mit der Begründung ab, dass die nationale Sonderregelung für Stiftungen für Oper und Orchester es ausschließe, auf diese die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse anzuwenden, und somit einer Umwandlung der von diesen Stiftungen geschlossenen Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entgegenstehe.
- 20 Mit ihrer bei der Corte d'appello di Roma (Berufungsgericht Rom, Italien) eingelegten Berufung macht Frau Sciotto geltend, dass die nationale Sonderregelung für Stiftungen für Oper und Orchester nicht mit dem Unionsrecht in Einklang stehe, und berief sich dabei auf das Urteil vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128).
- 21 Das vorlegende Gericht stellt fest, dass die dem Tätigkeitsbereich der Opern und Orchester eigenen Vorschriften eine große Komplexität aufwiesen und es drei Zeiträume gegeben habe, während denen diese Einrichtungen die Rechtsnatur geändert hätten, wobei sie von der Eigenschaft als juristische Person des öffentlichen Rechts zu einer öffentlichen Wirtschaftseinrichtung und sodann zu einer juristischen Person des Privatrechts in Form einer Stiftung gewechselt seien.
- 22 Das während des dritten Zeitraums erlassene Decreto legislativo Nr. 368/2001 bestimme in seinem Art. 11 Abs. 4, dass die in den Art. 4 und 5 dieses Dekrets genannten Vorschriften nicht für künstlerisches und technisches Personal der Stiftungen für Musikproduktionen gälten. Art. 11 („Dringliche Vorschriften für die Sanierung von Stiftungen für Oper und Orchester und Reaktivierung des nationalen Systems für musikalische Exzellenz“) des Decreto-legge n. 91 – recante disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (Decreto-legge Nr. 91 mit dringlichen Vorschriften für den Schutz, die Aufwertung und die Wiederbelebung von Kulturgütern, kulturellen Tätigkeiten und des Tourismus) vom 8. August 2013 (GURI Nr. 186 vom 9. August 2013), das mit Änderungen durch die Legge n. 112 (Gesetz Nr. 112) vom 7. Oktober 2013 (GURI Nr. 236 vom 8. Oktober 2013, S. 1) in ein Gesetz umgewandelt wurde, bestimme in seinem Abs. 19, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis mit den Stiftungen für Oper und Orchester ausschließlich im Wege öffentlicher Auswahlverfahren geschlossen werde.
- 23 Das vorlegende Gericht stellt sich die Frage, ob der Schutz der Arbeitnehmer, die mit den Stiftungen für Oper und Orchester aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge über einen Gesamtzeitraum von mehr als drei Jahren geschlossen hätten, den Anforderungen des Unionsrechts genügt. Denn da die auf diesen Sektor anwendbaren nationalen Vorschriften verlangten nicht die Angabe der sachlichen Gründe, die die Verlängerung dieser Verträge rechtfertigten, enthielten keine Angaben betreffend die Höchstdauer der Verträge, präzisierten nicht die maximale Anzahl der Verlängerungen dieser befristeten Verträge, enthielten keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen und beschränkten den Abschluss befristeter Verträge in diesem Sektor nicht auf Vertretungsfälle.
- 24 Unter diesen Umständen hat die Corte d'appello di Roma (Berufungsgericht Rom) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Laufen nationale Rechtsvorschriften (insbesondere Art. 3 Abs. 6 des Decreto-legge Nr. 64 vom 30. April 2010 über dringliche Vorschriften auf dem Gebiet von Schauspiel und Kultur, mit Änderungen umgewandelt in das Gesetz Nr. 100 vom 29. Juni 2010, soweit er vorsieht, dass „[i]n keinem Fall ... für Stiftungen für Oper und Orchester die Regelungen des Art. 1 Abs. 01 und 2 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 [gelten]“) Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung zuwider?



## Zur Vorlagefrage

- 25 Nach der von ihm gewählten Formulierung ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof mit seiner Frage, sich zur Vereinbarkeit einiger nationaler Vorschriften mit dem Unionsrecht zu äußern.
- 26 Die Beklagte des Ausgangsverfahrens macht geltend, dieses Ersuchen sei unzulässig, da der Gerichtshof nicht dafür zuständig sei, sich zur Auslegung des nationalen Rechts zu äußern.
- 27 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass das in Art. 267 AEUV errichtete System der Zusammenarbeit auf einer klaren Aufgabentrennung zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof beruht. Im Rahmen eines gemäß diesem Artikel eingeleiteten Verfahrens ist die Auslegung der nationalen Vorschriften Sache der Gerichte der Mitgliedstaaten und nicht des Gerichtshofs, und es kommt diesem nicht zu, sich zur Vereinbarkeit von Vorschriften des innerstaatlichen Rechts mit den Bestimmungen des Unionsrechts zu äußern. Der Gerichtshof ist jedoch befugt, dem nationalen Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die es diesem ermöglichen, über die Frage der Vereinbarkeit nationaler Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht zu entscheiden (Urteil vom 15. Oktober 2015, Iglesias Gutiérrez und Rion Bea, C-352/14 und C-353/14, EU:C:2015:691, Rn. 21 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 28 Zwar soll sich der Gerichtshof nach dem Wortlaut der vom vorlegenden Gericht zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen zur Vereinbarkeit einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift mit dem Unionsrecht äußern, doch ist er durch nichts daran gehindert, dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, indem er ihm Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts liefert, anhand deren das Gericht selbst über die Vereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht entscheiden kann (Urteil vom 15. Oktober 2015, Iglesias Gutiérrez und Rion Bea, C-352/14 und C-353/14, EU:C:2015:691, Rn. 22 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 29 Daher ist die Vorlagefrage dahin zu verstehen, dass sie darauf abzielt, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die automatische Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, auf den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester nicht anwendbar sind.
- 30 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern (Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 63, vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 72, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 25).
- 31 Wie nämlich aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie aus den Nrn. 6 bis 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen hervorgeht, stellen feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (Urteile vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 73, vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 36, sowie vom 14. September 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 27).
- 32 Daher verpflichtet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten

Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteile vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 74, vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 37, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 26).

- 33 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 aber auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen (vgl. in diesem Sinne Urteile 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. 75, vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 38, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 27).
- 34 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 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 76, vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 39, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 28).
- 35 Wie zudem aus Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervorgeht, haben die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie den Nrn. 8 bis 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen im Rahmen der Durchführung der Rahmenvereinbarung die Möglichkeit, die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (Urteile vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 70 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 40).
- 36 Im vorliegenden Fall steht fest, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung im Bereich der Stiftungen für Oper und Orchester die Einstellung von Arbeitnehmern durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge erlaubt, ohne irgendeine der in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung genannten Grenzen bezüglich der maximal zulässigen Dauer dieser Verträge oder der Zahl ihrer Verlängerungen vorzusehen. Insbesondere geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Arbeitsverträge in diesem Bereich vom Anwendungsbereich der nationalen Bestimmung, die die Umwandlung aufeinanderfolgender, über einen gewissen Zeitraum hinausgehender befristeter Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erlaubt, ausdrücklich ausgeschlossen sind.
- 37 Da aus der Vorlageentscheidung ebenfalls hervorgeht, dass diese nationale Regelung in Bezug auf das im Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester befristet beschäftigte Personal keine den in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen gleichwertige gesetzliche Maßnahme vorsieht, ist zu prüfen, ob der Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in diesem Bereich durch einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt werden kann.
- 38 Wie aus der Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen dieser Rahmenvereinbarung hervorgeht, waren die Unterzeichnerparteien nämlich der Auffassung, dass die aus sachlichen Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge helfe, Missbrauch zu vermeiden (vgl. in diesem Sinne

Urteile 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. 86 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 43).

- 39 Der Begriff „sachliche Gründe“ ist dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteile 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. 87 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 44).
- 40 Hingegen entspräche eine nationale Vorschrift, die sich darauf beschränkte, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils dargelegten Erfordernissen. Einer solchen rein formalen Vorschrift lassen sich nämlich keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Eine solche Vorschrift birgt somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar (Urteile 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. 88 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 45).
- 41 Die italienische Regierung ist der Auffassung, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung nicht allgemein und abstrakt erlaube, auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zurückzugreifen, sondern vielmehr besondere und präzise Bestimmungen auf diesem Gebiet enthalte.
- 42 Die italienische Regierung hebt zunächst hervor, dass die Stiftungen für Oper und Orchester wie die Beklagte des Ausgangsverfahrens, obwohl sie Rechtsform von juristischen Personen des Privatrechts bestünden, mit öffentlichen Einrichtungen vergleichbar seien. Sie stützt sich ferner auf die Tatsache, dass die Arbeitsverträge im Tätigkeitsbereich dieser Stiftungen traditionell für eine bestimmte Zeit geschlossen würden, und hebt in diesem Rahmen insbesondere das verfassungsrechtlich geschützte Ziel der Entwicklung der italienischen Kultur und des Schutzes des historischen und künstlerischen Erbes Italiens hervor. Des Weiteren betont sie diesem Bereich eigene Besonderheiten. So sei jede künstlerische Aufführung etwas Besonderes und unterschieden sich die für die Zwecke einer künstlerischen Aufführung geschlossenen Arbeitsverträge zwangsläufig von denen, die für frühere künstlerische Aufführungen geschlossen worden seien. Schließlich erklärt die italienische Regierung, dass das in diesem Bereich bestehende gesetzliche Verbot, befristete Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, durch zwei Erwägungen begründet sei, die eng mit dem an und für sich öffentlichen Charakter von Einrichtungen wie der Beklagten des Ausgangsverfahrens verbunden sei. Die eine betreffe die Notwendigkeit, die öffentlichen Ausgaben zur Finanzierung solcher Einrichtungen im Rahmen zu halten, und die andere ziele darauf ab, die Umgehung der Regel zu verhindern, wonach Arbeitnehmer nur dann unbefristet eingestellt werden dürften, wenn zuvor ein Auswahlverfahren organisiert worden sei. Die italienische Regierung ist der Auffassung, dass der Schutz der Arbeitnehmer dadurch ausreichend sichergestellt werde, dass die Haftung der Leiter der Stiftungen für Oper und Orchester begründet werde, wenn sie auf Verträge zurückgriffen, die den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zuwiderliefen.



- 43 Was erstens das Argument des öffentlichen Charakters der Stiftungen für Oper und Orchester wie der Beklagten des Ausgangsverfahrens betrifft, ist hervorzuheben, dass ein solcher Charakter keine Auswirkung auf den Schutz hat, den ein Arbeitnehmer nach Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung genießt. Nach ständiger Rechtsprechung sind die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung nämlich auch auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 54, und vom 7. September 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, Rn. 32), da die Definition des Begriffes „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in Paragraph 3 Nr. 1 enthalten ist, alle Arbeitnehmer erfasst, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 56, 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. 67, und vom 14. September 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 24).
- 44 Was zweitens das Argument betrifft, Arbeitsverträge im Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester würden traditionell befristet abgeschlossen, findet sich dafür, es einem Mitgliedstaat zu gestatten, sich auf den zeitlichen Fortbestand von Vorschriften zu berufen, um sich von der Beachtung seiner allgemeinen Pflicht nach Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung -nämlich zum Erlass zumindest einer der dort aufgezählten Maßnahmen zur Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge –, zu befreien, nicht nur keine gesetzliche Grundlage in den Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung. Ein solches Recht liefe vielmehr auch eindeutig einem der mit dieser Vereinbarung verfolgten und in Rn. 31 des vorliegenden Urteils genannten Ziele – nämlich festen Arbeitsverhältnissen, die einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen – zuwider und würde damit die Gruppen von Personen, die von den in diesem Paragraph vorgesehenen Schutzmaßnahmen profitieren können, erheblich reduzieren.
- 45 Ferner ist festzustellen, dass die Entwicklung der italienischen Kultur sowie der Schutz des italienischen historischen und künstlerischen Erbes zwar als Ziele angesehen werden können, die des Schutzes durch die Verfassung würdig sind, die italienische Regierung aber nicht darlegt, inwiefern die Verfolgung dieser Ziele es erfordern würde, dass die Arbeitgeber des kulturellen und künstlerischen Sektors Personal nur befristet einstellen. Es ist nämlich nicht ersichtlich, dass diese Branche im Gegensatz zu anderen öffentlichen Versorgungsdienstleistungen wie der Gesundheit oder der nationalen Bildung ein konstant gleiches Verhältnis zwischen der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer und der Zahl der möglichen Nutzer verlangt oder dass sie Notdienste, die ständig sichergestellt werden müssen, oder andere schwer vorhersehbare Faktoren bewältigen muss.
- 46 Was drittens das Argument der Besonderheiten betrifft, die dem Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester eigen sind, trifft es zu, dass die jährliche Programmplanung künstlerischer Vorstellungen für den Arbeitgeber zwangsläufig einen zeitweiligen Einstellungsbedarf mit sich bringt.
- 47 Die vorübergehende Einstellung eines Arbeitnehmers, um einen provisorischen und spezifischen Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken, kann grundsätzlich einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen (vgl. in diesem Sinne Urteile 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. 91, sowie vom 14. September 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 44).
- 48 Die künstlerischen und technischen Anforderungen, die mit der Aufführung einer Vorstellung verbunden sind, können derart sein, dass eine vorübergehende Einstellung notwendig ist. Gleiches gilt, wenn ein nicht zur Verfügung stehender Künstler oder Techniker u. a. aus Krankheits- oder Mutterschaftsgründen zu ersetzen ist.

- 49 Hingegen kann es nicht zugelassen werden, dass befristete Arbeitsverträge für die Zwecke der permanenten und dauerhaften Erledigung von Aufgaben in den in Rede stehenden kulturellen Einrichtungen, die zur normalen Tätigkeit des Tätigkeitsbereichs der Stiftungen für Oper und Orchester gehören, verlängert werden können.
- 50 Insoweit verlangt die Beachtung von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung, dass konkret überprüft wird, ob die Verlängerung von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder -verhältnissen darauf abzielt, einen vorübergehenden Bedarf zu decken.
- 51 Zum einen macht jedoch die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung die von ihr eingeführte Ausnahme von den allgemeinen Vorschriften, die auf Arbeitsverträge anwendbar sind und darauf abzielen, den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge zu ahnden, von keiner derartigen Voraussetzung abhängig.
- 52 Zum anderen scheint der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge nicht auf einen einfachen vorübergehenden Bedarf des Arbeitgebers einzugehen, sondern eher unter die Notwendigkeiten seiner gewöhnlichen Programmplanung zu fallen.
- 53 Die jährliche Programmplanung der verschiedenen Aufführungen kann zwar die Einstellung besonderer oder zusätzlicher Arbeitnehmer erforderlich machen, aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht jedoch nicht hervor, inwiefern die künstlerischen Aufführungen, für die die Verträge der Klägerin des Ausgangsverfahrens geschlossen wurden, besonders gewesen wären, und auch nicht, aus welchem Grund sie zu einem nur vorübergehenden Personalbedarf geführt hätten.
- 54 Überdies wurden mit den verschiedenen befristeten Arbeitsverträgen, mit denen die Klägerin eingestellt wurde, über mehrere Jahre hinweg ähnliche Aufgaben erfüllt, so dass dieses Arbeitsverhältnis – was zu überprüfen jedoch Aufgabe des vorlegenden Gerichts ist – einem Bedürfnis entsprochen haben könnte, das nicht vorübergehend war, sondern vielmehr dauerhaft.
- 55 Viertens ist in Bezug auf das Vorbringen zu Haushaltserwägungen darauf hinzuweisen, dass solche Erwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und Art oder Ausmaß der Maßnahmen, die er zu treffen gedenkt, beeinflussen können, aber für sich genommen kein sozialpolitisches Ziel darstellen. Solche Erwägungen können 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 (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. 110, sowie Beschluss vom 21. September 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, Rn. 63).
- 56 Fünftens ist darauf hinzuweisen, dass eine nationale Regelung, die die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zum Zweck der Vertretung von Personal bis zum Abschluss von Auswahlverfahren, die organisiert werden, um Arbeitnehmer unbefristet einzustellen, zulässt, als solche nicht gegen die Rahmenvereinbarung verstößt und durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein kann.
- 57 Die konkrete Anwendung dieses Grundes muss jedoch im Hinblick auf die Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung den Erfordernissen der Rahmenvereinbarung genügen (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. 91 und 99, sowie Beschluss vom 21. September 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, Rn. 64).
- 58 Im vorliegenden Fall enthält die dem Gerichtshof vorliegende Akte jedoch keine Informationen dazu, ob die Klägerin des Ausgangsverfahrens an von ihrem Arbeitgeber veranstalteten Auswahlverfahren teilnehmen kann oder ob es solche Verfahren überhaupt gibt.

- 59 Was schließlich das von den nationalen Rechtsvorschriften aufgestellte Verbot betrifft, im Bereich der Stiftungen für Oper und Orchester befristete Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten aufstellt, die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge vorzusehen. Ihr Paragraph 5 Nr. 2 überlässt es nämlich grundsätzlich den Mitgliedstaaten, festzulegen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse als unbefristet zu betrachten sind. Daraus ergibt sich, dass die Rahmenvereinbarung nicht vorschreibt, unter welchen Bedingungen von befristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden darf (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. 80, sowie Beschluss vom 11. Dezember 2014, León Medialdea, C-86/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2014:2447, Rn. 47).
- 60 Allerdings kann eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Bereich der Stiftungen für Oper und Orchester untersagt, eine Reihe aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln, nur dann als mit der Rahmenvereinbarung vereinbar angesehen werden, wenn das innerstaatliche Recht des betreffenden Mitgliedstaats in diesem Bereich eine andere wirksame Maßnahme enthält, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (vgl. entsprechend Urteile vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 41, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 34).
- 61 Es steht jedoch fest, dass Arbeitnehmer des Bereichs der Stiftungen für Oper und Orchester selbst im Fall des Missbrauchs keinen Anspruch auf die Umwandlung ihrer befristeten Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben und ihnen auch keine anderen Formen des Schutzes wie die Festlegung einer Begrenzung der Möglichkeit, auf befristete Arbeitsverträge zurückzugreifen, zugutekommen.
- 62 Daraus folgt, dass die italienische Rechtsordnung im Bereich der Stiftungen für Oper und Orchester keine wirksame Maßnahme im Sinne der in Rn. 60 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung enthält, mit der die missbräuchliche Verwendung befristeter Arbeitsverträge geahndet wird, und dies, obwohl das Personal dieser Branche im Gegensatz zu den Arbeitnehmern, um die es in der Rechtssache ging, in der das Urteil vom 7. März 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 35 und 36), ergangen ist, keinen Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens erheben kann.
- 63 Was die Begründung der Haftung der Leiter betrifft, auf die sich die italienische Regierung als wirksame Maßnahme berufen hat, ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Rechtsvorschriften die Behörden verpflichten, die Beträge, die den Arbeitnehmern als Ersatz für den aufgrund eines Verstoßes gegen die Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung erlittenen Schaden gezahlt wurden, von den verantwortlichen Führungskräften zurückzufordern, wenn dieser Verstoß auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruht. Diese den Verwaltungen obliegende Pflicht stellt jedoch nur eine Maßnahme unter anderen dar, die darauf gerichtet sind, den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge zu verhindern und zu ahnden, und es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die Begründung dieser Haftung wirksam und abschreckend genug ist, um die volle Wirksamkeit der in Anwendung der Rahmenvereinbarung erlassenen Rechtsvorschriften zu gewährleisten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 52 und 53).
- 64 Wenn das Unionsrecht insoweit keine spezifischen Sanktionen für den Fall vorsieht, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es 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 (Urteile vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 77 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 29).

- 65 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 angemessen zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen (Urteile 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 die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 31).
- 66 Wenn das vorliegende Gericht feststellen sollte, dass es in den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften keine andere wirksame Maßnahme gibt, um die eventuell festgestellten Missbräuche gegenüber dem Personal der Stiftungen für Oper und Orchester zu verhindern und zu ahnden, wäre folglich eine solche Situation geeignet, das Ziel und die praktische Wirksamkeit von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung zu beeinträchtigen.
- 67 Nach ständiger Rechtsprechung obliegt die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und die Pflicht der Mitgliedstaaten gemäß Art. 4 EUV, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten (Urteil vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 68 Daher haben die Gerichte des betreffenden Mitgliedstaats die Einhaltung von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sicherzustellen, indem sie darüber wachen, dass sich die Arbeitnehmer, zu deren Lasten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen wurden, nicht in der Hoffnung, weiterhin im betreffenden Sektor beschäftigt zu werden, davon abhalten lassen, die Rechte, die ihnen nach der nationalen Regelung zustehen und sich aus der Umsetzung aller in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Vorbeugemaßnahmen durch diese Regelung ergeben, gegenüber den nationalen Stellen einschließlich der Gerichte geltend zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 69 Insbesondere kommt es dem angerufenen Gericht zu, die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts im Rahmen des Möglichen und, wenn ein Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge stattgefunden hat, so auszulegen und anzuwenden, dass eine angemessene Ahndung des Missbrauchs und die Beseitigung der Folgen des Unionsrechtsverstoßes möglich ist (Beschluss vom 11. Dezember 2014, León Medialdea, C-86/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2014:2447, Rn. 56).
- 70 Da die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung Vorschriften enthält, die auf Arbeitsverträge des allgemeinen Rechts anwendbar sind und darauf abzielen, den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu ahnden, indem sie die automatische Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorsehen, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, könnte im vorliegenden Fall die Anwendung dieser Regel im Ausgangsverfahren somit eine Maßnahme zur Vermeidung eines solchen Missbrauchs im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung darstellen.
- 71 Wie die Kommission geltend gemacht hat, kann die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung sie jedenfalls, da im Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten in keinem Fall erlaubt, eine Diskriminierung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern dieser Branche und befristet beschäftigten Arbeitnehmern anderer Branchen begründen, da die zuletzt genannten Arbeitnehmer



nach der Umwandlung ihres Arbeitsvertrags im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung werden können.

- 72 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die automatische Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, auf den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester nicht anwendbar sind, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme gibt, mit der die in dieser Branche festgestellten Missbräuche geahndet werden.

### **Kosten**

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

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

**Paragraph 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die automatische Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, auf den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester nicht anwendbar sind, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme gibt, mit der die in dieser Branche festgestellten Missbräuche geahndet werden.**

Unterschriften