



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Achte Kammer)

8. Oktober 2020*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Art. 1, 2 und 3 – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Von einer universitären Einrichtung nach nationalem Recht erlassene Maßnahme – Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus – Möglichkeit, die den Lehrkräften vorbehalten ist, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen – Lehrkräfte, die diesen Status nicht besitzen – Befristete Verträge – Vergütung, die niedriger ist als die einer ordentlichen Lehrkraft“

In der Rechtssache C-644/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Curtea de Apel Alba Iulia (Berufungsgericht Alba Iulia, Rumänien) mit Entscheidung vom 27. Mai 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 28. August 2019, in dem Verfahren

FT

gegen

Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu,

GS u. a.,

HS,

Ministerul Educației Naționale

erlässt

DER GERICHTSHOF (Achte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten N. Wahl sowie des Richters F. Biltgen (Berichterstatte) und der Richterin L. S. Rossi,

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

* Verfahrenssprache: Rumänisch.

- von FT, vertreten durch D. Târşia, avocat,
 - der rumänischen Regierung, vertreten durch E. Gane, A. Rotăreanu und S.-A. Purza als Bevollmächtigte,
 - der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und C. Gheorghiu 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 Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 3 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16) sowie von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 (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 Das Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen FT auf der einen und der Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu (im Folgenden: Universität), GS u. a., HS sowie dem Ministerul Educației Naționale (Ministerium für nationale Bildung, Rumänien) auf der anderen Seite wegen der Beschäftigungsbedingungen betreffend die Stelle von FT bei der Universität, nachdem sie das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hatte.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2000/78

- 3 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist ihr Zweck die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.
- 4 Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

 - a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ...“

5 In Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie heißt es:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

...

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

...“

Richtlinie 1999/70

6 Der 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Bezüglich der in der Rahmenvereinbarung verwendeten, jedoch nicht genau definierten Begriffe überlässt es diese Richtlinie – wie andere im Sozialbereich erlassene Richtlinien, in denen ähnliche Begriffe vorkommen – den Mitgliedstaaten, diese Begriffe entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, diese Definitionen entsprechen inhaltlich der Rahmenvereinbarung.“

Rahmenvereinbarung

7 Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung lautet:

„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.“

8 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht 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.“

Rumänisches Recht

9 In Art. 118 Abs. 1 und 2 der Legea n° 1/2011 a educației naționale (Gesetz Nr. 1/2011 über die nationale Bildung) vom 5. Januar 2011 (*Monitorul Oficial*, Teil I, Nr. 18 vom 10. Januar 2011) in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz Nr. 1/2011) heißt es:

„(1) Das nationale Hochschulsystem beruht auf folgenden Grundsätzen:

a) dem Grundsatz der akademischen Autonomie;

...

(2) Im Hochschulunterricht sind Diskriminierungen aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der politischen oder religiösen Orientierung, der sexuellen Ausrichtung oder jeder anderen Art von Diskriminierung nicht zulässig, mit Ausnahme gesetzlich vorgesehener affirmativer Maßnahmen.“

10 Art. 123 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 1/2011 lautet:

„Die Hochschulautonomie verleiht der Hochschulgemeinschaft die Befugnis, ihre Ziele, die institutionelle Strategie, die Struktur, die Tätigkeiten, ihre Organisation, ihren Betrieb und die Verwaltung der materiellen und Humanressourcen unter strikter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu bestimmen.“

11 Art. 289 des Gesetzes Nr. 1/2011 bestimmt:

„(1) Das Lehr- und Forschungspersonal tritt nach Vollendung des 65. Lebensjahrs in den Ruhestand.

...

(3) Die Senate staatlicher, privater und konfessioneller Universitäten können auf der Grundlage von Kriterien der beruflichen Leistungsfähigkeit und auf der Grundlage der finanziellen Situation beschließen, dass eine Lehr- oder Forschungskraft nach Eintritt in den Ruhestand ihre Tätigkeit auf der Grundlage eines auf ein Jahr befristeten Vertrags fortsetzen kann, mit der Möglichkeit einer gemäß der Universitätssatzung vorzunehmenden Verlängerung um ein Jahr, ohne dass es eine Altersgrenze gibt. Der Universitätssenat kann beschließen, Lehrkräften, die das Renteneintrittsalter erreicht haben, den Ehrentitel Professor Emeritus für hervorragende Leistungen in Lehre und Forschung zu verleihen. Pensionierte Lehrkräfte können auf Stundenbasis bezahlt werden.

...

(6) Abweichend von den Bestimmungen des Abs. 1 können Hochschulen in den Fällen, in denen sie Unterrichtszeiten nicht mit Mitgliedern des ordentlichen Personals decken können, auf der Grundlage der jährlichen Beurteilung der akademischen Leistung und gemäß vom Universitätssenat festgelegter Durchführungsbestimmungen beschließen, den Status als ordentliche Lehr- und/oder Forschungskraft beizubehalten, mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten.

(7) Die Wiederaufnahme pensionierten Lehrpersonals auf eine Lehrkraftstelle erfolgt jährlich unter Beibehaltung der sich vor Versetzung in den Ruhestand aus der Lehrtätigkeit ergebenden Rechte und Pflichten, sofern der Universitätssenat dies gemäß den in Abs. 6 genannten Durchführungsbestimmungen genehmigt und die Zahlung des Ruhegehalts für den Zeitraum der Wiederanstellung ausgesetzt wird.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 12 Im Zeitraum von 1994 bis 2015 war FT auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags als ordentliche Hochschullehrerin an der Universität tätig.
- 13 Obgleich FT am 11. Juni 2015 das auf 65 Jahre festgelegte gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hatte, konnte sie für die Zeit vom 11. Juni 2015 bis zum 30. September 2015 aufgrund einer Entscheidung der Universität im Rahmen des akademischen Jahres 2014/2015 ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten.
- 14 In der Folge lehnte der Verwaltungsrat der Universität den Antrag von FT auf Beibehaltung ihres Status als ordentliche Lehrkraft für das akademische Jahr 2015/2016 mit der Begründung ab, dass dieser Antrag nicht mit den „Durchführungsbestimmungen bezüglich der Genehmigung der Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft nach Vollendung des 65. Lebensjahrs“ (im Folgenden: Durchführungsbestimmungen) vereinbar sei, die vom Senat der Universität mit Entscheidung Nr. 3655 vom 28. September 2015 angenommen worden waren. Nach den Durchführungsbestimmungen war die in Art. 289 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 1/2011 vorgesehene Möglichkeit, den Status als ordentliche Lehrkraft über das genannte Alter hinaus beizubehalten, den Lehrkräften vorbehalten, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen. Infolge einer Änderung der Durchführungsbestimmungen wurde diese Möglichkeit für die genannten Lehrkräfte zum 1. Oktober 2016 abgeschafft.
- 15 Aufgrund der Ablehnung ihres Antrags schloss FT ab 2016 mit der Universität aufeinander folgende befristete Verträge für dieselben universitären Tätigkeiten, die sie zuvor ausgeübt hatte, und zwar nach dem Vergütungssystem auf „Stundenbasis“, bei dem das Einkommen niedriger war als das einer ordentlichen Lehrkraft gezahlte.
- 16 Mit ihrer beim Tribunalul Sibiu (Landgericht Sibiu, Rumänien) erhobenen arbeitsrechtlichen Klage focht FT die Entscheidung der Universität an, mit der festgestellt worden war, dass ihr Status als ordentliche Lehrkraft zum 1. Oktober 2015 wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters geendet habe. Dieses Gericht wies die Klage ab, da es die von FT gerügte Diskriminierung gemäß der Richtlinie 2000/78 verneinte. Das Urteil wurde von der Curtea de Apel Alba Iulia (Berufungsgericht Alba Iulia, Rumänien) bestätigt und daher rechtskräftig.
- 17 Ferner wies das Tribunalul Alba (Landgericht Alba, Rumänien) die von FT erhobene Verwaltungsklage ab, mit der sie die Nichtigerklärung der Verwaltungsakte beantragt hatte, auf deren Grundlage die Universität ihren Antrag auf Beibehaltung ihres Status als ordentliche Lehrkraft abgelehnt hatte.
- 18 Das vorliegende Gericht, bei dem das gegen diese Klageabweisung eingelegte Rechtsmittel anhängig ist, weist darauf hin, dass der Ausgangsrechtsstreit den Umstand betreffe, dass nach den Durchführungsbestimmungen die Möglichkeit, den Status als ordentliche Lehrkraft nach Erreichen

des Renteneintrittsalters beizubehalten, allein den Lehrkräften vorbehalten sei, die den Status eines Dissertationsbetreuers besäßen. Konkret möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Festlegung eines solchen restriktiven Kriteriums eine mittelbare Diskriminierung darstellt, wenn berücksichtigt wird, dass die Anwendung dieses Kriteriums auch zum Abschluss aufeinander folgender befristeter Verträge führt, die ein niedrigeres Vergütungsniveau vorsehen. Bejahendenfalls möchte das vorlegende Gericht wissen, ob es die Wirkungen einer rechtskräftigen Entscheidung eines nationalen Gerichts, mit der festgestellt worden ist, dass im Sachverhalt des Ausgangsverfahrens keine gegen die Richtlinie 2000/78 verstößende Diskriminierung vorliegt, unbeachtet lassen kann.

- 19 Unter diesen Umständen hat die Curtea de Apel Alba Iulia (Berufungsgericht Alba Iulia) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Sind Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 3 der Richtlinie 2000/78 sowie Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die es dem Arbeitgeber gestattet, zum einen vorzusehen, dass Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, nur dann als Mitglied des ordentlichen Personals unter Wahrung ihrer vor der Versetzung in den Ruhestand bestehenden Rechte im Dienst bleiben können, wenn sie den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, wodurch andere Personen in der gleichen Situation, denen diese Möglichkeit nur offensteht, wenn Stellen frei sind und sie die Anforderungen an die berufliche Leistung erfüllen, benachteiligt werden, und zum anderen, dass den Personen, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, für dieselbe akademische Tätigkeit aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Vergütungssystem auf „Stundenbasis“ vorgeschrieben werden, das niedriger ist als das für ordentliche Hochschullehrkräfte, diskriminierend im Sinne dieser Bestimmungen ist?
 2. Kann der Anwendungsvorrang des Unionsrechts (Grundsatz des Vorrangs des Europarechts) dahin ausgelegt werden, dass es einem nationalen Gericht gestattet ist, eine rechtskräftige Entscheidung eines nationalen Gerichts, mit der festgestellt wird, dass in dem dargelegten Sachverhalt die Richtlinie 2000/78 eingehalten wurde und keine Diskriminierung vorliegt, unangewendet zu lassen?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

- 20 Die rumänische Regierung stellt in ihren schriftlichen Erklärungen die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens in Frage. Sie ist der Ansicht, dass zum einen die Auslegung des Unionsrechts, um die das vorlegende Gericht ersucht, für die Zwecke des Ausgangsrechtsstreits nicht erforderlich sei, der auf der alleinigen Grundlage der nationalen Vorschriften zur Umsetzung des Unionsrechts entschieden werden könne, und zum anderen, dass das vorlegende Gericht weder seine Wahl der Unionsrechtsvorschriften, um deren Auslegung es ersuche, noch die Verbindung erklärt habe, die es zwischen diesen Vorschriften und den auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften herstelle.
- 21 Insoweit ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass es allein Sache des nationalen Gerichts, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, ist, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen zu beurteilen, die es dem Gerichtshof vorlegt. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 19. November 2019, A. K. u. a. [Unabhängigkeit der Disziplinarkammer des Obersten Gerichts], C-585/18, C-624/18 und C-625/18, EU:C:2019:982, Rn. 97 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 22 Folglich spricht eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Fragen zum Unionsrecht. Der Gerichtshof kann die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 19. November 2019, A. K. u. a. [Unabhängigkeit der Disziplinarkammer des Obersten Gerichts], C-585/18, C-624/18 und C-625/18, EU:C:2019:982, Rn. 98 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 23 Im vorliegenden Fall ist nicht offensichtlich, dass die Unionsrechtsvorschriften, die das vorliegende Gericht in den Vorlagefragen nennt und die verbotene Diskriminierungen im Rahmen von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen betreffen, in keinem Zusammenhang mit dem Ausgangsrechtsstreit stünden. Demgegenüber betrifft die Frage, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung und die Art und Weise ihrer Anwendung durch die Universität solche Diskriminierungen enthalten, die Entscheidung in der Sache.
- 24 Des Weiteren ist die Begründung des Vorabentscheidungsersuchens zwar kurz, aber dennoch lässt sich ihr entnehmen, dass es im Ausgangsrechtsstreit um eine angebliche Ungleichbehandlung zwischen den über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeitenden Lehrkräften der Universität geht, und zwar je nachdem, ob sie den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen oder nicht besitzen, und dass der Gerichtshof gefragt wird, ob eine solche Ungleichbehandlung gegen die in der ersten Vorlagefrage angeführten Unionsrechtsvorschriften verstößt. Da das Vorabentscheidungsersuchen zudem eine hinreichende Darstellung des maßgeblichen innerstaatlichen tatsächlichen und rechtlichen Rahmens enthält, ist festzustellen, dass es im vorliegenden Fall den Erfordernissen des Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs genügt.
- 25 Folglich sind die Vorlagefragen zulässig.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

Zum ersten Teil der ersten Frage

- 26 Mit dem ersten Teil seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie der Anwendung einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird.
- 27 Aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 ergibt sich, dass sie im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts gilt.
- 28 Folglich fällt die Situation von FT, die ihre mit der Universität abgeschlossenen Arbeitsverträge und ihre aufgrund dieser Verträge bezogene Vergütung betrifft, unter diese Bestimmung.

- 29 Wie aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervorgeht, beruht die dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegende und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen betreffende Ungleichbehandlung der Lehrkräfte der Universität, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, jedoch auf dem Umstand, ob sie den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen oder nicht besitzen, wobei die Lehrkräfte, die diesen Status nicht besitzen, gegenüber den Lehrkräften, die diesen Status besitzen, benachteiligt sind.
- 30 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe bietet (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. Juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, Rn. 33, und vom 15. Januar 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 31 Insoweit hat der Gerichtshof betont, dass nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 die in ihrem Art. 1 genannten Gründe abschließend aufgezählt sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 32 Es ist aber festzustellen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung unter keinen der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 aufgezählten Gründe fällt. Insbesondere kann eine solche Ungleichbehandlung nicht – auch nicht mittelbar – auf das Alter gestützt werden, da sowohl die durch die nationale Regelung begünstigten Personen als auch die durch sie benachteiligten Personen zur selben Altersgruppe gehören, nämlich der Gruppe von Personen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben.
- 33 Die Ungleichbehandlung, die vom Besitz des Status eines Dissertationsbetreuers abhängt, beruht nämlich auf der Berufsgruppe der betroffenen Personen. Der Gerichtshof hat aber bereits entschieden, dass die Richtlinie 2000/78 keine Diskriminierungen erfasst, die auf ein solches Kriterium gestützt sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Mai 2015, SCMD, C-262/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:336, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 34 Folglich fällt eine Situation wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in den allgemeinen Rahmen, der von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgestellt worden ist.
- 35 Daher ist auf den ersten Teil der ersten Frage zu antworten, dass die Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie keine Anwendung finden auf eine nationale Regelung, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird.

Zum zweiten Teil der ersten Frage

- 36 Mit dem zweiten Teil seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können,

während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird.

- 37 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung es verbietet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- 38 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 21. November 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Aus dem Wortlaut und dem Ziel von Paragraph 4 ergibt sich, dass er nicht die Wahl selbst, befristete Arbeitsverträge anstelle von unbefristeten Arbeitsverträgen abzuschließen, betrifft, sondern die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer, die einen Vertrag der ersten Art abgeschlossen haben, gegenüber denen der Arbeitnehmer, die aufgrund eines Vertrags der zweiten Art beschäftigt sind, wobei der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Maßnahmen erfasst, die zu dem zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis gehören (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 40 Daher ist zu prüfen, ob im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen und nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, Beschäftigungsbedingungen wie diejenigen, die sich aus den von FT geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen ergeben, und insbesondere die damit verbundene niedrigere Vergütungsregelung eine gegen Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstoßende Ungleichbehandlung darstellen.
- 41 Insoweit ist als Erstes zu prüfen, ob Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen und mit denen die Situation von FT verglichen werden muss, unter den Begriff „vergleichbare Dauerbeschäftigte“ im Sinne der genannten Bestimmung fallen. Nach dem Wortlaut von Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung erfasst dieser Begriff einen Arbeitnehmer „desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist“.
- 42 Da aber zum einen der Begriff „unbefristeter Arbeitsvertrag“ in der Rahmenvereinbarung nicht konkret definiert wird, ist er, wie es im 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 heißt, von den Mitgliedstaaten entsprechend ihrem nationalen Recht und ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, diese Definition entspricht inhaltlich der Rahmenvereinbarung (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. März 2012, Sibilio, C-157/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:148, Rn. 42 bis 45).
- 43 Die Kommission äußert in ihren schriftlichen Erklärungen Zweifel daran, dass Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besäßen und das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hätten, aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags arbeiteten, da aus der betreffenden nationalen Regelung hervorgehe, dass sie zur Beibehaltung ihres Status als ordentliche Lehrkraft der jährlichen Beurteilung und Genehmigung durch die Universität unterlägen. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, auf der Grundlage der in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils genannten Kriterien zu beurteilen, ob diese Lehrkräfte aufgrund eines solchen unbefristeten Vertrags beschäftigt sind.

- 44 Zum anderen ist unter der Annahme, dass die genannten Lehrkräfte aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigt sind, zu prüfen, ob sie „vergleichbare“ Dauerbeschäftigte im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sind. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der in dieser Vorschrift eine besondere Ausprägung findet, nach ständiger Rechtsprechung verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleichbehandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist (Urteil vom 21. November 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 45 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 21. November 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 46 Um festzustellen, ob die Betroffenen die „gleiche“ oder eine „ähnliche“ Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist 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 21. November 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 47 Im vorliegenden Fall ist es Sache des für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen vorlegenden Gerichts, festzustellen, ob sich FT, als sie von der Universität im Rahmen einer Reihe befristeter Arbeitsverträge eingestellt wurde, in einer vergleichbaren Situation wie die Lehrkräfte befand, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen und nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt wurden (vgl. entsprechend Urteil vom 21. November 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, Rn. 63).
- 48 In diesem Zusammenhang wäre insbesondere zu prüfen, ob der Umstand, dass die letztgenannten Lehrkräfte den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, bedeutet, dass sich die Art ihrer Arbeit und ihre Ausbildungsanforderungen von denen einer Lehrkraft wie FT unterscheiden.
- 49 Wenn anzunehmen wäre, dass die Situation dieser beiden Kategorien von Lehrkräften vergleichbar ist, wäre als Zweites zu prüfen, ob es einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gibt, der die Ungleichbehandlung insbesondere in Bezug auf die Höhe ihrer Vergütung rechtfertigen könnte.
- 50 Nach ständiger Rechtsprechung verlangt der Begriff „sachliche Gründe“, 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 (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 53, und vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 51 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Durchführungsbestimmungen nach ihrer Begründung darauf abzielen, dem besorgniserregenden Anstieg der Zahl an Stellen für Professoren und Hochschullehrern an der Universität gegenüber der Zahl an Lehrstellen für Dozenten und Assistenten zu begegnen und den kurz- und mittelfristigen finanziellen Ausgleich zwischen der

Nachhaltigkeit und der Entwicklung der Universität zu gewährleisten. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob diese Gründe tatsächlich die Ziele der Durchführungsbestimmungen darstellen.

- 52 Vorbehaltlich dieser Prüfung ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass solche Ziele, die im Wesentlichen mit der Personalverwaltung und mit Haushaltserwägungen zusammenhängen und zudem nicht auf objektiven und transparenten Kriterien beruhen, nicht als sachliche Gründe angesehen werden können, die eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsrechtsstreit in Rede stehende rechtfertigen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 46, und Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 52 und 54).
- 53 Auch wenn nämlich den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats Haushaltserwägungen zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden sozialen Schutzmaßnahmen beeinflussen können, stellen sie doch als solche kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel dar und können daher nicht die Anwendung einer nationalen Regelung, die zu einer Ungleichbehandlung zum Nachteil von befristet beschäftigten Arbeitnehmern führt, rechtfertigen (Beschluss vom 9. Februar 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 54 Nach alledem ist auf den zweiten Teil der ersten Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird, sofern die erste Kategorie von Lehrkräften aus Dauerbeschäftigten besteht, die mit denen der zweiten Kategorie vergleichbar sind, und sofern die Ungleichbehandlung, die insbesondere auf diese Vergütungsregelung zurückgeht, nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Zur zweiten Frage

- 55 In Anbetracht der Antwort auf den ersten Teil der ersten Frage braucht die zweite Frage nicht beantwortet zu werden.

Kosten

- 56 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem 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 (Achte Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Die Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie keine Anwendung finden auf eine nationale Regelung, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines**

Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird.

- 2. Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 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 der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird, sofern die erste Kategorie von Lehrkräften aus Dauerbeschäftigten besteht, die mit denen der zweiten Kategorie vergleichbar sind, und sofern die Ungleichbehandlung, die insbesondere auf diese Vergütungsregelung zurückgeht, nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.**

Unterschriften