



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

12. Dezember 2013*

„Sozialpolitik — Richtlinie 1999/70/EG — Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge — Diskriminierungsverbot — Begriff ‚Beschäftigungsbedingungen‘ — Innerstaatliche Rechtsvorschriften, die im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag eine andere Entschädigungsregelung vorsehen als bei der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses“

In der Rechtssache C-361/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale di Napoli (Italien) mit Entscheidung vom 13. Juni 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 31. Juli 2012, in dem Verfahren

Carmela Carratù

gegen

Poste Italiane SpA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, der Richter C. G. Fernlund und A. Ó Caoimh, der Richterin C. Toader (Berichterstatterin) sowie des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 5. Juni 2013,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau Carratù, vertreten durch A. Cinquegrana und V. De Michele, avvocati,
- der Poste Italiane SpA, vertreten durch R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo und G. Proia, avvocati,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna und M. Szpunar als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

— der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Cattabriga und M. van Beek als Bevollmächtigte,
nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. September 2013
folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die sich im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43, im Folgenden: Richtlinie 1999/70) befindet, des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes nach der Definition in Art. 6 EUV in Verbindung mit den Art. 47 und 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und mit Art. 6 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) sowie der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts wie etwa des Grundsatzes der Rechtssicherheit, des Äquivalenzgrundsatzes und des Grundsatzes des Vertrauensschutzes.
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Carratù und der Poste Italiane SpA (im Folgenden: Poste Italiane) über die Aufnahme einer Befristungsklausel in den zwischen ihr und dieser Gesellschaft geschlossenen Arbeitsvertrag.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Die Paragraphen 1, 4, 5 und 8 der Rahmenvereinbarung lauten:

„Paragraph 1: Gegenstand

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.

...

Paragraph 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung

1. 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.
2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.
4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Paragraf 5: Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch

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.

...

Paragraf 8: Umsetzungsbestimmungen

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

...“

Italienisches Recht

- 4 Art. 32 („Gesetzliche Ausschlussfristen und Vorschriften zu befristeten Arbeitsverhältnissen“) des Gesetzes Nr. 183 vom 4. November 2010 (Supplemento ordinario zum GURI Nr. 262 vom 9. November 2010, im Folgenden: Gesetz Nr. 183/2010) sieht vor:

„(1) Die Abs. 1 und 2 des Art. 6 des Gesetzes Nr. 604 vom 15. Juli 1966 [über Einzelentlassungen, GURI Nr. 195 vom 6. August 1966, im Folgenden: Gesetz Nr. 604/1966] erhalten folgende Fassung: ‚Die Entlassung ist innerhalb der Ausschlussfrist von 60 Tagen nach Zugang ihres Ausspruchs in Schriftform oder nach der ebenfalls an die Schriftform gebundenen Bekanntgabe der Gründe, soweit

diese nicht gleichzeitig mit der Entlassung mitgeteilt wurden, mit jeglichem, auch außergerichtlichem Schriftstück anzufechten, das geeignet ist, den Willen des Arbeitnehmers erkennen zu lassen, und zwar auch über ein Einschreiten der Gewerkschaft, das darauf gerichtet ist, die Entlassung selbst anzufechten. Die Anfechtung ist unwirksam, wenn nicht innerhalb von 270 Tagen danach Klage bei der Geschäftsstelle des als Arbeitsgericht fungierenden Gerichts eingereicht oder der Gegenpartei ein Ansuchen um einen Vergleichs- oder Schiedsversuch übermittelt wird; davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Vorlage neuer Dokumente, die nach Einreichung der Klage zutage getreten sind. Wird der angesuchte Vergleich oder das angesuchte Schiedsverfahren abgelehnt oder wird die für eine Erledigung auf einem dieser Wege erforderliche Einigung nicht erzielt, ist die Klage bei Gericht innerhalb der Ausschlussfrist von 60 Tagen nach der Ablehnung oder nach dem Scheitern einer Einigung einzureichen.

(2) Die Bestimmungen des Art. 6 des [Gesetzes Nr. 604/1966] in der durch Abs. 1 des vorliegenden Artikels geänderten Fassung gelten auch für alle Fälle der Unwirksamkeit der Entlassung.

(3) Die Bestimmungen des Art. 6 des [Gesetzes Nr. 604/1966] in der durch Abs. 1 des vorliegenden Artikels geänderten Fassung gelten außerdem: a) bei Entlassungen, die eine Entscheidung über Fragen der Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses oder der Rechtmäßigkeit der Vertragsbefristung bedingen; ... d) bei Klagen auf Nichtigerklärung der Befristung von Arbeitsverträgen gemäß den Art. 1, 2 und 4 des Decreto legislativo Nr. 368 vom 6. September 2001 [zur Umsetzung der Richtlinie zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, GURI Nr. 235 vom 9. Oktober 2001] mit späteren Änderungen (im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 368/2001), wobei die Frist zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung beginnt.

(4) Die Bestimmungen des Art. 6 des [Gesetzes Nr. 604/1966] in der durch Abs. 1 des vorliegenden Artikels geänderten Fassung gelten auch: a) bei gemäß den Art. 1, 2 und 4 des [Decreto legislativo Nr. 368/2001] geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen, die bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes in der Durchführung begriffen sind, mit Fristbeginn zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung; b) bei noch gemäß den Vorgängerbestimmungen des [Decreto legislativo Nr. 368/2001] geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen, die bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes bereits beendet waren, mit Fristbeginn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ...

(5) In Fällen der Umwandlung befristeter Verträge verurteilt das Gericht den Arbeitgeber zu Schadensersatz gegenüber dem Arbeitnehmer, indem es unter Berücksichtigung der Kriterien des Art. 8 des [Gesetzes Nr. 604/1966] eine pauschale Entschädigung festsetzt, die mindestens das 2,5-Fache und höchstens das 12-Fache der letzten tatsächlichen vollen Monatsvergütung beträgt.

...

(7) Die Abs. 5 und 6 gelten für alle Gerichtsverfahren einschließlich der bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes anhängigen. Was die letztgenannten Verfahren betrifft, so setzt das Gericht den Parteien allein für die Zwecke der Festsetzung der Entschädigung im Sinne der Abs. 5 und 6 erforderlichenfalls eine Frist zur etwaigen Ergänzung des Klageantrags und der darauf bezogenen Einreden und macht von den Untersuchungsbefugnissen gemäß Art. 421 der Zivilprozessordnung Gebrauch.“

- 5 Ausweislich der Vorlageentscheidung wurde die Richtlinie 1999/70 in Italien durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001 umgesetzt. Nach Art. 1 dieses Decreto legislativo darf nur aus technischen, produktionsbezogenen oder organisatorischen Gründen oder für den Zweck der Vertretung von Arbeitnehmern auf einen befristeten Arbeitsvertrag zurückgegriffen werden, und ein solcher Vertrag ist unwirksam, wenn er nicht unmittelbar oder mittelbar auf einem Schriftstück beruht, in dem diese Gründe näher dargelegt werden. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer innerhalb von fünf Werktagen nach Aufnahme der Arbeit eine Kopie des Schriftstücks auszuhändigen.

- 6 Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 über die Rechtsstellung der Arbeitnehmer (GURI Nr. 131 vom 27. Mai 1970) sieht vor:

„... In der Entscheidung, mit der das Gericht die Unwirksamkeit der Entlassung im Sinne von Art. 2 des [Gesetzes Nr. 604/1966] erklärt oder eine Entlassung, die ausgesprochen wurde, ohne dass ein Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung vorlag, für nichtig erklärt oder ihre Nichtigkeit kraft Gesetzes feststellt, trägt das Gericht dem Arbeitgeber, ob Unternehmer oder nicht, auf, den Arbeitnehmer wiederinzugliedern, wenn der Arbeitgeber jeweils an dem Sitz, in der Niederlassung, der Filiale, dem Büro oder der selbständigen Abteilung, wo die Entlassung erfolgte, mehr als 15 Beschäftigte bzw., im Fall eines landwirtschaftlichen Unternehmens, mehr als fünf Beschäftigte hat. ...

In der Entscheidung ... verurteilt das Gericht den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer für den durch die für nichtig oder unwirksam erklärte Entlassung erlittenen Schaden eine Entschädigung zu zahlen, die der vollen tatsächlichen Vergütung vom Tag der Entlassung an bis zur tatsächlichen Wiedereingliederung entspricht, und verurteilt ihn zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge vom Tag der Entlassung an bis zur tatsächlichen Wiedereingliederung; keinesfalls darf die Entschädigung weniger als fünf volle tatsächliche Monatsvergütungen betragen.

Unbeschadet des Anspruchs auf Entschädigung ... hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vom Arbeitgeber zu verlangen, ihm anstelle der Wiedereingliederung eine Entschädigung in Höhe von 15 vollen tatsächlichen Monatsvergütungen zu zahlen. Hat der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Aufforderung des Arbeitgebers seinen Dienst nicht wieder angetreten und innerhalb von 30 Tagen nach der Mitteilung über die Hinterlegung der Entscheidung auch nicht die Zahlung der in diesem Absatz genannten Entschädigung verlangt, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Fristen als aufgelöst angesehen.

Die ergangene Entscheidung ... ist vorläufig vollstreckbar.“

- 7 Das Gesetz Nr. 604/1966 enthält Vorschriften für Einzelentlassungen im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverträgen. Art. 8 dieses Gesetzes lautet:

„Wenn feststeht, dass kein Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung vorliegt, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer binnen drei Tagen wiederinzugliedern; andernfalls hat er ihm eine Entschädigung zu leisten, deren Höhe unter Berücksichtigung der Zahl der Arbeitnehmer, der Unternehmensgröße, der Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers sowie des Verhaltens und der Umstände der Parteien zu bestimmen ist und die mindestens das 2,5-Fache und höchstens das 6-Fache der letzten vollen tatsächlichen Monatsvergütung beträgt. Die für diese Entschädigung geltende Obergrenze kann bei einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers von mehr als zehn Jahren auf zehn Monatsvergütungen und bei einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers von mehr als 20 Jahren in einem Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern auf 14 Monatsvergütungen erhöht werden.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 8 Frau Carratù wurde von Poste Italiane mittels befristetem Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 4. Juni bis zum 15. September 2004 eingestellt, um im mechanisierten Briefverteilungszentrum Kampanien als „Jungangestellte im mechanisierten Briefverteilungszentrum“ zu arbeiten. Der Vertrag, der am 4. Juni 2004 nur von ihr unterzeichnet wurde, wurde ihr am 15. Juni 2004 mit der Unterschrift von Poste Italiane versehen wieder ausgehändigt.

- 9 Die Befristung des Vertrags wurde in Anwendung von Art. 1 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 mit der Notwendigkeit begründet, für eine Vertretung der während der Sommerurlaubszeit abwesenden Mitarbeiter zu sorgen.
- 10 Am 21. September 2004 erklärte Frau Carratù gegenüber Poste Italiane mit Einschreiben ihre Arbeitsbereitschaft. In der Auffassung, dass die Befristung ihrer Anstellung rechtswidrig und unwirksam sei, da der Vertrag von Poste Italiane erst am 15. Juni 2004 unterzeichnet und ihr wieder ausgehändigt worden sei, erhob Frau Carratù, nachdem sie vergeblich die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens beantragt hatte, Klage vor dem als Arbeitsgericht fungierenden Tribunale di Napoli. Sie rügt den Rückgriff auf einen befristeten Arbeitsvertrag, da dieser Vertrag keinen der im Decreto legislativo Nr. 368/2001 vorgesehenen Fälle betreffe und insbesondere ohne Angaben zu der Identität der zu vertretenden Arbeitnehmer, der Dauer ihrer Abwesenheit oder den genauen Gründen dieser Abwesenheit geschlossen worden sei. Demzufolge beantragt sie die Umdeutung ihres befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, ihre Wiedereingliederung infolge dieser Umdeutung sowie die Zahlung der in der Zwischenzeit aufgelaufenen Vergütung.
- 11 Poste Italiane trägt vor, dass tatsächliche Gründe im Zusammenhang mit dem Erfordernis der Mitarbeitervertretung den Rückgriff auf einen befristeten Vertrag für die Anstellung von Frau Carratù rechtfertigten. Jedenfalls stellt dieses Unternehmen in Abrede, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens Anspruch auf die Auszahlung der Vergütung für den Zeitraum vor ihrer Klageerhebung vor dem vorliegenden Gericht habe, da sie nur Anspruch auf eine einfache Entschädigung habe.
- 12 Mit Teilurteil vom 25. Januar 2012 stellte das vorliegende Gericht fest, dass zwischen der Klägerin und Poste Italiane seit dem 4. Juni 2004 ein unbefristeter Arbeitsvertrag bestehe. Das Tribunale di Napoli muss allerdings noch über die Folgen der Nichtigerklärung der Befristung des Arbeitsvertrags für die Vergütung entscheiden und die Höhe der Entschädigung festlegen, die der rechtswidrig befristet eingestellten Arbeitnehmerin geschuldet wird.
- 13 Hierbei macht das vorliegende Gericht auf einen gewissen Widerspruch zwischen einerseits der Entschädigungsregelung nach dem Gesetz Nr. 183/2010 und andererseits der für alle anderen Bereiche des Zivilrechts geltenden Entschädigungsregelung nach gemeinem Recht aufmerksam. Art. 32 Abs. 5 dieses Gesetzes legt nämlich zugunsten des rechtswidrig befristet eingestellten Arbeitnehmers eine Entschädigung fest, die unter Heranziehung der in Art. 8 des Gesetzes Nr. 604/1966 festgelegten Kriterien mindestens das 2,5-Fache und höchstens das 12-Fache der letzten vollen Monatsvergütung beträgt.
- 14 Nach Ansicht des vorliegenden Gerichts wäre eine solche Entschädigungsregelung für den Arbeitnehmer sehr nachteilig, da er unabhängig von der Verfahrensdauer und dem Zeitpunkt seiner Wiedereingliederung nicht mehr als eine Entschädigung von höchstens zwölf Monatsvergütungen erhalten könne. Dabei bleibe der einem rechtswidrig befristet eingestellten Arbeitnehmer gewährte Schutz hinter dem zurück, der nach den zivilrechtlichen Grundsätzen gelte und der einem rechtswidrig entlassenen Dauerbeschäftigten zugutekomme, der in den in Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 vorgesehenen Fällen Anspruch auf die Zahlung einer Entschädigung nach Maßgabe des gesamten zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der tatsächlichen Wiedereingliederung verstrichenen Zeitraums habe.
- 15 Vor diesem Hintergrund stellt sich das vorliegende Gericht die Frage, ob die entsprechende Auslegung von Art. 32 Abs. 5 des Gesetzes Nr. 183/2010 mit den Grundsätzen der Wirksamkeit und der Äquivalenz des dem befristet eingestellten Arbeitnehmer gewährten Schutzes, die von den Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 1999/70 einzuhalten sind, sowie mit dem Grundrecht auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz nach Art. 47 der Charta und Art. 6 EMRK in Einklang steht.

16 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Napoli beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Verstößt eine Bestimmung des innerstaatlichen Rechts, die in Anwendung der Richtlinie 1999/70 im Fall einer rechtswidrigen Aussetzung der Durchführung eines Arbeitsvertrags mit nichtiger Befristungsklausel andere und spürbar schwächere wirtschaftliche Folgen als im Fall einer rechtswidrigen Aussetzung der Durchführung eines Vertrags nach dem allgemeinen Zivilrecht mit nichtiger Befristungsklausel vorsieht, gegen den Äquivalenzgrundsatz?
2. Steht es im Einklang mit dem Unionsrecht, dass in seinem Anwendungsbereich eine Sanktion in ihrer konkreten Erscheinungsform den Arbeitgeber, der einen Missbrauch begangen hat, zum Schaden des Arbeitnehmers, zu dessen Lasten der Missbrauch ging, so bevorzugt, dass die – wenn auch natürliche – Dauer des Verfahrens den Arbeitnehmer zum Vorteil des Arbeitgebers unmittelbar schädigt und die Wiedergutmachungswirkung proportional zur fortschreitenden Dauer des Verfahrens bis fast zum Verschwinden hin abnimmt?
3. Steht es im Anwendungsbereich des Unionsrechts im Sinne des Art. 51 der Charta mit Art. 47 der Charta und Art. 6 EMRK im Einklang, dass die – wenn auch natürliche – Dauer des Verfahrens den Arbeitnehmer zum Vorteil des Arbeitgebers unmittelbar schädigt und die Wiedergutmachungswirkung proportional zur fortschreitenden Dauer des Verfahrens bis fast zum Verschwinden hin abnimmt?
4. Umfasst in Anbetracht der Erläuterungen in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c 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. L 303, S. 16)] und Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG [des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204, S. 23)] der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 der [Rahmenvereinbarung] auch die Folgen der rechtswidrigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses?
5. Ist es für den Fall der Bejahung von Frage 4 im Sinne des Paragraphen 4 der [Rahmenvereinbarung] zu rechtfertigen, dass das innerstaatliche Recht für die rechtswidrige Unterbrechung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen und für die rechtswidrige Unterbrechung von befristeten Arbeitsverhältnissen planmäßig unterschiedliche Folgen vorsieht?
6. Sind die als allgemeine Grundsätze des geltenden Unionsrechts anerkannten Grundsätze der Rechtssicherheit, des Vertrauensschutzes, der prozessualen Waffengleichheit und des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes sowie des Rechts auf ein unabhängiges Gericht und allgemeiner auf ein faires Verfahren, die in Art. 6 Abs. 2 EUV (in der Fassung der Änderung durch Art. 1 Abs. 8 des Vertrags von Lissabon und durch Art. 46 EU [in der Fassung vor dem Vertrag von Lissabon] in Bezug genommen) in Verbindung mit Art. 6 EMRK und den Art. 46, 47 und 52 Abs. 3 der Charta gewährleistet werden, dahin auszulegen, dass sie dem entgegenstehen, dass der italienische Staat nach einer erheblichen Zeitspanne (neun Jahre) eine Vorschrift wie Art. 32 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 183/2010 erlässt, die die Folgen anhängiger Gerichtsverfahren unter unmittelbarer Schädigung des Arbeitnehmers zum Vorteil des Arbeitgebers ändert, und dass die Wiedergutmachungswirkung proportional zur fortschreitenden Dauer des Verfahrens bis fast zum Verschwinden hin abnimmt?
7. Hat für den Fall, dass der Gerichtshof den genannten Grundsätzen für die Zwecke ihrer horizontalen und allgemeinen Geltung nicht die Wertigkeit von fundamentalen Grundsätzen des Unionsrechts zuerkennen sollte und deshalb eine Bestimmung wie Art. 32 Abs. 5 bis 7 des Gesetzes Nr. 183/2010 nur mit den Verpflichtungen aus der Richtlinie 1999/70 und der Charta

unvereinbar wäre, ein Unternehmen wie die Beklagte, das die [in der Vorlageentscheidung] beschriebenen Merkmale aufweist, für die Zwecke der unmittelbaren vertikalen Anwendung des Unionsrechts und insbesondere des Paragraphen 4 der [Rahmenvereinbarung] sowie der Charta als staatliche Einrichtung zu gelten?

Zu den Anträgen von Frau Carratù nach Abschluss des mündlichen Verfahrens

- 17 Mit Schreiben vom 14. Oktober 2013, das am 6. November 2013 bei der Kanzlei des Gerichtshofs eingegangen ist, hat Frau Carratù nach den vom Generalanwalt am 26. September 2013 verlesenen Schlussanträgen auf der Grundlage von Art. 83 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs die Wiedereröffnung des mündlichen Verfahrens beantragt und dafür vorgetragen, dass der Gerichtshof möglicherweise unzureichend unterrichtet sei, dass neue Tatsachen aufgetaucht seien und dass die Rechtssache wahrscheinlich auf der Grundlage von zwischen den Parteien nicht erörtertem Vorbringen entschieden werde. Hilfsweise fordert Frau Carratù den Gerichtshof auf, das vorliegende Gericht auf der Grundlage von Art. 101 Abs. 1 der Verfahrensordnung um Klarstellung zu ersuchen. Schließlich beantragt Frau Carratù höchst hilfsweise, dass es den Parteien in der beim Gerichtshof anhängigen Rechtssache D’Aniello u. a. (C-89/13) gestattet wird, in der vorliegenden Rechtssache Erklärungen abzugeben.
- 18 Hierzu ist erstens darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof nach Art. 83 der Verfahrensordnung von Amts wegen, auf Vorschlag des Generalanwalts oder auch auf Antrag der Parteien die Wiedereröffnung des mündlichen Verfahrens beschließen kann, wenn er sich für unzureichend unterrichtet hält oder ein zwischen den Parteien nicht erörtertes Vorbringen für entscheidungserheblich erachtet (Urteil vom 11. April 2013, Novartis Pharma, C-535/11, Randnr. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 19 Zweitens hat der Generalanwalt nach Art. 252 Abs. 2 AEUV die Aufgabe, öffentlich in völliger Unparteilichkeit und Unabhängigkeit begründete Schlussanträge zu den Rechtssachen zu stellen, in denen nach der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union seine Mitwirkung erforderlich ist. Hierbei kann er ein Vorabentscheidungsersuchen gegebenenfalls in einem weiteren Kontext prüfen als in den vom vorlegenden Gericht oder den Parteien des Ausgangsverfahrens genau vorgegebenen Grenzen. Da die Schlussanträge des Generalanwalts oder die ihnen zugrunde liegende Begründung den Gerichtshof nicht binden, ist eine Wiedereröffnung des mündlichen Verfahrens nach Art. 83 der Verfahrensordnung nicht stets dann unerlässlich, wenn der Generalanwalt einen rechtlichen Gesichtspunkt aufwirft, der zwischen den Parteien nicht erörtert worden ist (Urteil Novartis Pharma, Randnr. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 20 Im vorliegenden Fall hängt zum einen die Beantwortung des Vorabentscheidungsersuchens keineswegs von einem zwischen den Parteien nicht erörterten Vorbringen ab. Zum anderen besteht an dem von Frau Carratù angeregten Ersuchen um Klarstellung kein Interesse, weil das vorliegende Gericht den innerstaatlichen rechtlichen Rahmen korrekt dargelegt hat, was in den beim Gerichtshof abgegebenen Erklärungen nicht in Frage gestellt worden ist. Schließlich sind die Rechtssachen C-361/12 und C-89/13 nicht verbunden worden, und die Satzung des Gerichtshofs und die Verfahrensordnung des Gerichtshofs sehen in einem solchen Fall nicht vor, dass bei der Prüfung einer Rechtssache Parteien einer anderen Rechtssache gehört werden. Daher ist der Gerichtshof hinreichend unterrichtet, um über das Vorabentscheidungsersuchen zu entscheiden.
- 21 Folglich sind die in Randnr. 17 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Anträge von Frau Carratù nach Anhörung des Generalanwalts zurückzuweisen.

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

- 22 Nach Ansicht von Poste Italiane sind die von dem vorlegenden Gericht gestellten Vorlagefragen unzulässig, da es zum einen nicht die Kriterien genannt habe, auf die der Gerichtshof seine Beurteilung stützen könnte, und da zum anderen die im Ausgangsverfahren in Rede stehende innerstaatliche Bestimmung, nämlich Art. 32 Abs. 5 bis 7 des Gesetzes Nr. 183/2010 zur Regelung der im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Beschäftigungsvertrag geltenden Sanktionen, nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 falle. Diese Richtlinie sei nämlich durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001 in das innerstaatliche italienische Recht umgesetzt worden, während die erst am 24. November 2010 in Kraft getretene streitige Bestimmung für andere Ziele und Zwecke als die erforderliche Umsetzung dieser Richtlinie erlassen worden sei, nämlich zur Regelung der im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers geltenden Sanktionen, eines Gesichtspunkts, der von dieser Richtlinie nicht geregelt werde.
- 23 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung nur dann ablehnen kann, über eine von einem nationalen Gericht zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage zu befinden, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 12. Juni 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Slg. 2008, I-4207, Randnr. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 24 Im vorliegenden Fall lässt sich kaum bestreiten, dass die von dem vorlegenden Gericht erbetene Auslegung des Unionsrechts für die Entscheidung eines bei ihm anhängigen Rechtsstreits tatsächlich objektiv erforderlich ist. Erstens fällt nämlich der Arbeitsvertrag als befristeter Arbeitsvertrag in den materiellen Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung, und zweitens betrifft der vor dem vorlegenden Gericht anhängige Rechtsstreit die Vergleichbarkeit der Rechtsstellung einer befristet eingestellten Arbeitnehmerin mit der Rechtsstellung unbefristet eingestellter Arbeitnehmer.
- 25 Außerdem ist entsprechend den Ausführungen des Generalanwalts in Nr. 33 seiner Schlussanträge darauf hinzuweisen, dass es für die Frage der Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens unerheblich ist, ob das Gesetz Nr. 183/2010 im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 1999/70 erlassen wurde.
- 26 Unter diesen Umständen ist das Vorabentscheidungsersuchen für zulässig zu erklären.

Zu den Vorlagefragen

Zur siebten Frage

- 27 Mit seiner siebten Frage, die an erster Stelle zu behandeln ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer staatlichen Einrichtung wie der Beklagten des Ausgangsverfahrens unmittelbar entgegengehalten werden kann.
- 28 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass sich Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung als inhaltlich unbedingte und hinreichend genau darstellt, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen zu werden (vgl. Urteil vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, Slg. 2008, I-2483, Randnr. 68).

- 29 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs eine Einrichtung, die unabhängig von ihrer Rechtsform kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse zu erbringen hat und die hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet ist, die über die für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften hinausgehen, zu den Rechtssubjekten gehört, denen die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können (vgl. Urteil vom 12. September 2013, Kuso, C-614/11, Randnr. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 30 Im konkreten Fall geht aus der Vorlageentscheidung und aus den beim Gerichtshof abgegebenen Erklärungen hervor, dass Poste Italiane, wie der Generalanwalt in den Nrn. 106 ff. seiner Schlussanträge betont hat, eine Einrichtung ist, die durch ihren einzigen Anteilseigner, das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen, vollständig im Eigentum des italienischen Staates steht. Ferner unterliegt sie der Aufsicht des Staates und der Corte dei Conti (Rechnungshof), wobei ein Mitglied des Rechnungshofs im Aufsichtsrat von Poste Italiane sitzt.
- 31 Folglich ist auf die siebte Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer staatlichen Einrichtung wie der Beklagten des Ausgangsverfahrens unmittelbar entgegengehalten werden kann.

Zur vierten Frage

- 32 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Entschädigung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in seinen Arbeitsvertrag zu zahlen hat.
- 33 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung in Anbetracht der mit dieser verfolgten Ziele als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden muss, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (Urteil vom 22. Dezember 2010, Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, Slg. 2010, I-14031, Randnr. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 34 Wie der Generalanwalt in Nr. 37 seiner Schlussanträge dargelegt hat, ist der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ zwar in den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung nicht ausdrücklich definiert, doch hatte der Gerichtshof bereits Gelegenheit, diesen Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne des Paragraphen 4 Nr. 1 der im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9, und – Berichtigung – L 128, S. 71) enthaltenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, der fast wortgleich mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist, auszulegen.
- 35 So hat der Gerichtshof entschieden, dass für die Bestimmung, ob eine Maßnahme zu den „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit gehört, gerade das Kriterium der Beschäftigung entscheidend ist, d. h. das zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, Slg. 2010, I-5119, Randnr. 46).
- 36 Diese Überlegung lässt sich, was die Rahmenvereinbarung betrifft, auf Entschädigungen übertragen, die den rechtswidrigen Rückgriff auf einen befristeten Arbeitsvertrag wiedergutmachen sollen.
- 37 Es steht nämlich fest, dass eine solche Entschädigung einem Arbeitnehmer aufgrund des zwischen ihm und seinem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses gewährt wird. Da sie somit aufgrund der Beschäftigung gezahlt wird, fällt sie unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“.

38 Daher ist auf die vierte Frage zu antworten, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Entschädigung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in seinen Arbeitsvertrag zu zahlen hat.

Zur fünften Frage

39 Mit seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er verlangt, die im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag gewährte Entschädigung genauso zu behandeln wie die im Fall der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags gezahlte Entschädigung.

40 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass eines der Ziele der Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraphen 1 Buchst. a darin besteht, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Entsprechend heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass diese „den Willen der Sozialpartner deutlich [macht], einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert“. Im 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 wird dazu festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch die Festlegung von Mindestvorschriften, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten, verbessern soll (Urteil Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, Randnr. 47).

41 Die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 4, bezweckt, diesen Grundsatz 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. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Slg. 2007, I-7109, Randnr. 37).

42 Wie jedoch unmittelbar dem Wortlaut des Paragraphen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu entnehmen ist, gilt keine Gleichbehandlung zwischen nicht miteinander vergleichbaren befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten.

43 Um zu beurteilen, ob die im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag gezahlte Entschädigung und die im Fall der rechtswidrigen Auflösung eines Arbeitsvertrags gezahlte Entschädigung auf identische Weise festgestellt werden müssen, ist daher zunächst zu prüfen, ob von den betroffenen Personen angenommen werden kann, dass sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden (vgl. entsprechend Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, Randnr. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

44 Es ist indessen festzustellen, dass die eine dieser Entschädigungen in einer Situation gezahlt wird, die sich deutlich von der unterscheidet, in der die andere Entschädigung zu zahlen ist. Die erste Entschädigung betrifft nämlich Arbeitnehmer, deren Vertrag nicht ordnungsgemäß abgeschlossen wurde, während die zweite Entschädigung entlassene Arbeitnehmer betrifft.

45 Daher kommt die Gleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren Dauerbeschäftigten, wie sie Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorsieht, in einem Rechtsstreit wie dem Ausgangsverfahren nicht zur Anwendung.

46 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Paragraph 8 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorsieht, dass „[d]ie Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner ... günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen [können], als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind“.

- 47 Genauer gesagt lässt sich zwar dem Wortlaut des Paragraphen 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht entnehmen, dass sich die Entschädigung, mit der die rechtswidrige Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag sanktioniert wird, und die Entschädigung bei Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags auf Arbeitnehmer beziehen, die sich in vergleichbaren Situationen befinden, doch geht aus Paragraph 4 Nr. 1 und Paragraph 8 Nr. 1 hervor, dass diese Paragraphen die Mitgliedstaaten, die dies wünschen, dazu ermächtigen, günstigere Bestimmungen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer einzuführen und somit in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens die finanziellen Konsequenzen des rechtswidrigen Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags jenen gleichzusetzen, die im Fall der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags gezogen werden können.
- 48 Daher ist auf die fünfte Frage zu antworten, dass die Rahmenvereinbarung es den Mitgliedstaaten zwar nicht verwehrt, eine günstigere Behandlung als die in ihr für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vorgesehene einzuführen, dass Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung indessen dahin auszulegen ist, dass er nicht verlangt, die im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag gewährte Entschädigung genauso zu behandeln wie die im Fall der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags gezahlte Entschädigung.

Zur ersten, zweiten, dritten und sechsten Frage

- 49 In Anbetracht der Antworten auf die vierte und die fünfte Frage sind die erste, die zweite, die dritte und die sechste Frage nicht zu beantworten.

Kosten

- 50 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

- 1. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die sich im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge befindet, ist dahin auszulegen, dass er einer staatlichen Einrichtung wie der Poste Italiane SpA unmittelbar entgegengehalten werden kann.**
- 2. Paragraph 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Entschädigung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in seinen Arbeitsvertrag zu zahlen hat.**
- 3. Diese Rahmenvereinbarung verwehrt es den Mitgliedstaaten zwar nicht, eine günstigere Behandlung als die in ihr für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vorgesehene einzuführen, Paragraph 4 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung ist indessen dahin auszulegen, dass er nicht verlangt, die im Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag gewährte Entschädigung genauso zu behandeln wie die im Fall der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags gezahlte Entschädigung.**

Unterschriften