Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

24. Juni 2021 *

„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 – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Baugewerbe (‚*fijo de obra*') – Begriff ‚sachliche Gründe', die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen – Richtlinie 2001/23/EG – Art. 1 Abs. 1 – Unternehmensübergang – Art. 3 Abs. 1 – Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer – Eintritt in die Arbeitsverträge gemäß den Bestimmungen eines Tarifvertrags – Tarifvertrag, nach dem übergegangene Arbeitnehmer nur diejenigen Rechte und Pflichten haben, die sich aus ihrem letzten Vertrag mit dem ausscheidenden Unternehmen ergeben"

In der Rechtssache C-550/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 14 Madrid, Spanien) mit Entscheidung vom 4. Juli 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 17. Juli 2019, in dem Verfahren

EV

gegen

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

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

Generalanwalt: E. Tanchev,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von EV, vertreten durch F. Luján de Frías, abogado,

– der Obras y Servicios Públicos SA, vertreten durch F. J. Berriatua Horta, abogado,

– der Acciona Agua SA, vertreten durch J. Revoiro Mingo, abogado,

– der spanischen Regierung, vertreten durch J. Rodríguez de la Rúa Puig als Bevollmächtigten,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek, B.-R. Killmann und N. Ruiz García 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 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist, sowie von Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. 2001, L 82, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen EV auf der einen Seite und der Obras y Servicios Públicos SA, seiner früheren Arbeitgeberin, und der Acciona Agua SA, seiner derzeitigen Arbeitgeberin, auf der anderen Seite über die Anerkennung seiner Betriebszugehörigkeitszeiten und die Unbefristetheit seines Arbeitsverhältnisses.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Rahmenvereinbarung

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

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

4 Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung bestimmt in seiner Nr. 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.“

Richtlinie 2001/23

5 Der dritte Erwägungsgrund der Richtlinie 2001/23 lautet: „Es sind Bestimmungen notwendig, die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten.“

6 Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2001/23 lautet:

„a) Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

b) Vorbehaltlich Buchstabe a) und der nachstehenden Bestimmungen dieses Artikels gilt als Übergang im Sinne dieser Richtlinie der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.“

7 Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.“

Spanisches Recht

Gesetz 32/2006

8 Die Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Gesetz 32/2006 über die Vergabe von Unteraufträgen im Baugewerbe) vom 18. Oktober 2006 (BOE Nr. 250 vom 19. Oktober 2006, S. 36317) sieht in ihrer dritten Zusatzbestimmung vor:

„Um Arbeitnehmern im Baugewerbe bessere Arbeitsbedingungen zu bieten und damit ihren Gesundheitsschutz und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, können durch die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene im Baugewerbe die für einen Vertrag über eine bestimmte Aufgabe oder eine bestimmte Dienstleistung allgemein geltenden Bedingungen durch Klauseln angepasst werden, die mehr Stabilität bei der Beschäftigung der Arbeitnehmer garantieren, und zwar entsprechend den derzeit in diesem Verhandlungsbereich geltenden Regelungen."

Arbeitnehmerstatut

9 Das Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Arbeitnehmerstatuts) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224, im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) sieht in seiner dritten Zusatzbestimmung vor:

„Art. 15 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 5 sowie Art. 49 Abs. 1 Buchst. c gelten unbeschadet dessen, was gemäß der dritten Zusatzbestimmung des [Gesetzes 32/2006] in Bezug auf den *‚fijo de obra'*-Arbeitsvertrag, einschließlich der Entschädigung bei Vertragsende, in Tarifverhandlungen festgelegt worden ist oder werden kann."

10 Art. 15 („Vertragsdauer") des Arbeitnehmerstatuts bestimmt in seinen Abs. 1 und 5:

„(1) Ein Arbeitsvertrag kann unbefristet oder befristet geschlossen werden.

Ein befristeter Vertrag kann in folgenden Fällen geschlossen werden:

a) wenn der Arbeitnehmer zur Erledigung einer bestimmten, eigenständigen und von der gesamten Tätigkeit des Unternehmens trennbaren Aufgabe oder Dienstleistung eingestellt wird, deren Ausführung trotz ihrer zeitlichen Begrenzung grundsätzlich von unbestimmter Dauer ist. Diese Verträge dürfen nicht eine Laufzeit von mehr als drei Jahren haben, die um bis zu zwölf Monate durch einen auf nationaler Ebene oder, wenn es hieran fehlt, auf niedrigerer Ebene geschlossenen Branchentarifvertrag verlängert werden kann. Nach Ablauf dieser Fristen werden die Arbeitnehmer zu Dauerbeschäftigten des Unternehmens.

…

(5) Unbeschadet des Abs. 1 Buchst. a sowie der Abs. 2 und 3 dieses Artikels erlangen Arbeitnehmer, die bei demselben Unternehmen oder derselben Unternehmensgruppe innerhalb von 30 Monaten, sei es mit oder ohne Unterbrechung, für eine Dauer von mehr als 24 Monaten auf ein und derselben Arbeitsstelle oder verschiedenen Arbeitsstellen auf der Grundlage von

mindestens zwei befristeten Arbeitsverträgen unmittelbar oder durch Zurverfügungstellung durch Zeitarbeitsfirmen – mit denselben oder abweichenden Vertragsbedingungen betreffend die Befristung – beschäftigt waren, den Status von Dauerbeschäftigten.

Der vorstehende Absatz gilt auch im Fall eines Betriebsübergangs oder einer Übernahme gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen.

…“

Allgemeiner Tarifvertrag für das Baugewerbe

11 Der Convenio colectivo general del sector de la construcción (Allgemeiner Tarifvertrag für das Baugewerbe), festgehalten und veröffentlicht in der bzw. durch die Resolución de la Dirección General de Empleo (Beschluss der Generaldirektion Beschäftigung) vom 21. September 2017 (BOE Nr. 232 vom 26. September 2017, S. 94090), in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: in Rede stehender Tarifvertrag) bestimmt in seinem Art. 24 mit der Überschrift „Befristeter Arbeitsvertrag über eine bestimmte Aufgabe im Baugewerbe (‚*fijo de obra*‘)“:

„…

(2) Dieser Vertrag wird in der Regel für eine einzige Baustelle unabhängig von ihrer Dauer geschlossen und endet, wenn die Arbeiten abgeschlossen sind, die auf dieser Baustelle auszuführen sind und dem Beruf und der Berufsgruppe entsprechen, dem bzw. der der Arbeitnehmer angehört. Dieser Vertrag wird stets schriftlich festgehalten.

Art. 15 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 1 [des Arbeitnehmerstatuts] ist daher unabhängig von der Vertragsdauer nicht anwendbar, und die Arbeitnehmer behalten sowohl in den in dieser Bestimmung genannten Fällen als auch im Fall eines Unternehmensübergangs nach Art. 44 [des Arbeitnehmerstatuts] oder eines Personalübergangs nach Art. 27 des vorliegenden Tarifvertrags den Status ‚*fijo de obra*‘.

(3) Da es sich jedoch weiterhin um einen einheitlichen Vertrag handelt, können ‚*fijo de obra*‘-Arbeitnehmer, ohne diesen Status zu verlieren, für ein und dasselbe Unternehmen in verschiedenen Betrieben in derselben Provinz Dienstleistungen erbringen, sofern für jeden der verschiedenen aufeinanderfolgenden Betriebe eine ausdrückliche Vereinbarung geschlossen wurde. Die Höchstdauer der Dienstleistungen beträgt drei aufeinanderfolgende Jahre, es sei denn, auf der letzten Baustelle dauern die dem Fachgebiet der Arbeitnehmer entsprechenden Arbeiten länger. Dann unterzeichnen die Arbeitnehmer das dem Muster in Anhang II entsprechende Dokument und haben Anspruch auf Ersatz der entsprechenden Fahrtkosten. In diesem Fall sind auch Art. 15 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 1 und Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts nicht anwendbar, und zwar unabhängig von der Gesamtdauer der Leistung, und behalten die Arbeitnehmer wie erwähnt den Status ‚*fijo de obra*‘.

…

(5) Die Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsplätzen, mit oder ohne Unterbrechung, im Rahmen von mindestens zwei ‚*fijo de obra*'-Verträgen, die mit demselben Unternehmen oder derselben Unternehmensgruppe während des Zeitraums und innerhalb der Frist nach Art. 15 Abs. 5 [des Arbeitnehmerstatuts] geschlossen wurden, bedeutet daher nicht, dass der in dieser Bestimmung vorgesehene Status eines Dauerbeschäftigten erlangt wird.

…

Der Status eines Dauerbeschäftigten wird auch nicht durch einen Unternehmensübergang nach Art. 44 [des Arbeitnehmerstatuts] oder einen Personalübergang nach Art. 27 des vorliegenden Tarifvertrags erlangt.

…"

12 Art. 27 („Eintritt von Personal in öffentliche Aufträge zur Instandhaltung von Straßen, Eisenbahnen oder Wassernetzen oder in kommunale Konzessionen für die Instandhaltung und -setzung von Gehwegen, Gehsteigen, öffentlichen Straßen und Abwasserkanälen") des in Rede stehenden Tarifvertrags sieht in seinem Abs. 2 vor:

„In allen Fällen der Vergabe, des Verlusts, der Annullierung oder der Abtretung eines öffentlichen Auftrags sowie in allen anderen Fällen oder Situationen, in denen Einheiten oder natürliche oder juristische Personen, die die vom Auftrag erfasste Tätigkeit ausüben, ersetzt werden, gehen die von diesem Auftrag betroffenen Arbeitnehmer des ausscheidenden Unternehmens auf das neue Unternehmen oder die neue Einheit über, das bzw. die die betreffende Tätigkeit ausüben soll, wobei dieses bzw. diese die Rechte und Pflichten zu wahren hat, die die Arbeitnehmer in dem ersetzten Unternehmen haben.

Da der im vorliegenden Artikel vorgesehene Übergang im Vergleich zu den geltenden Rechtsvorschriften günstiger ist, wird ausdrücklich vorgesehen, dass diese Rechte und Pflichten ausschließlich auf die Rechte und Pflichten beschränkt sind, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den der Arbeitnehmer mit dem aus dem öffentlichen Auftrag ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, ohne dass das Unternehmen, das in den öffentlichen Auftrag eintritt, durch einen früheren Vertrag oder eine frühere Vereinbarung, insbesondere in Bezug auf Beschäftigungsjahre, Entschädigungen bei Vertragsende und jeglichen sonstigen Mechanismus, der die Dauer der Dienstleistungserbringung berücksichtigt, gebunden wäre, es sei denn, diese Rechte wurden dem Arbeitnehmer bereits vor dem Übergang durch ein rechtskräftiges Urteil zuerkannt und dem eintretenden Unternehmen innerhalb der Frist und in der Weise mitgeteilt, die in diesem Artikel festgelegt sind.

…"

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

13 Am 8. Januar 1996 schloss der Kläger des Ausgangsverfahrens mit Obras y Servicios Públicos einen ersten befristeten Arbeitsvertrag für eine bestimmte Vollzeitbeschäftigung im Baugewerbe („*fijo de obra*"), der am 16. Januar 1997 endete. Ab dem 24. Januar 1997 schlossen diese beiden Parteien fünf weitere derartige Verträge, die ohne Unterbrechung aufeinanderfolgten. Obras y Servicios Públicos erkannte dem Kläger eine Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Januar 2014 zu, also ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des letzten dieser Verträge, der noch nicht ausgelaufen ist.

14 Am 3. Oktober 2017 trat Acciona Agua als Arbeitgeberin des Klägers des Ausgangsverfahrens an die Stelle von Obras y Servicios Públicos, nachdem sie den Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag mit der Bezeichnung „Dringende Sanierungs- und Reparaturarbeiten am Versorgungs- und Aufbereitungsnetz von Canal de Isabel II Gestión S.A. (Akte Nr. 148/2016, Los 2)“ erhalten hatte, der bis zu diesem Zeitpunkt von Obras y Servicios Públicos ausgeführt worden war. Im Rahmen dieser Ersetzung übernahm Acciona Agua einen zahlenmäßig und fachlich wesentlichen Teil der Arbeitnehmer, die bei Obras y Servicios Públicos beschäftigt waren, um diesen öffentlichen Auftrag auszuführen.

15 Ungefähr einen Monat vor dieser Ersetzung, nämlich am 5. September 2017, erhob der Kläger des Ausgangsverfahrens beim Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 14 Madrid, Spanien) Klage auf Feststellung von Ansprüchen gegen diese beiden Gesellschaften, und zwar zum einen auf Feststellung des 8. Januar 1996, d. h. des Tages des Abschlusses seines ersten Arbeitsvertrags mit Obras y Servicios Públicos, als Beginn seiner Betriebszugehörigkeit und zum anderen auf Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis unbefristet ist.

16 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts fällt eine Situation wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, in der ein öffentlicher Auftrag an ein Unternehmen neu vergeben worden sei und dieses im Zuge dessen einen wesentlichen Teil des Personals übernommen habe, das das ausscheidende Unternehmen für die Ausführung dieses öffentlichen Auftrags eingesetzt habe, nach Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 in deren Anwendungsbereich.

17 Insoweit vertritt das vorlegende Gericht insbesondere die Auffassung, dass eine Tätigkeit wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die keine besonderen Arbeitsgeräte erfordere, als eine Tätigkeit angesehen werden könne, bei der es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankomme. Folglich könne eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die dauerhaft durch eine gemeinsame Sanierungs- und Reparaturtätigkeit verbunden seien, in Ermangelung anderer Produktionsfaktoren einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b dieser Richtlinie entsprechen, sofern der Erwerber einen wesentlichen Teil des Personals dieser Einheit übernehme, was vorliegend der Fall sei.

18 Außerdem sei Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen, dass das eintretende Unternehmen verpflichtet sei, nicht nur den letzten Vertrag zwischen den übernommenen Arbeitnehmern und dem ausscheidenden Unternehmen zu berücksichtigen, sondern auch sämtliche Beschäftigungsjahre des übergegangenen Personals, soweit sich diese Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis zwischen diesem Personal und diesem Unternehmen ergebe.

19 Zu Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung führt das vorlegende Gericht namentlich in Beantwortung des ihm vom Gerichtshof am 7. Oktober 2019 übermittelten Auskunftsersuchens aus, befristet beschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Verträge zur Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung mit einer Dauer von mehr als drei Jahren den Status von Dauerbeschäftigten erhielten, befänden sich in einer vergleichbaren Situation wie befristet beschäftigte Arbeitnehmer, die wie der Kläger des Ausgangsverfahrens eine Reihe aufeinanderfolgender *„fijo de obra“*-Verträge geschlossen hätten.

20 Das vorlegende Gericht führt weiter aus, dass der in Rede stehende Tarifvertrag, der die Anwendung des Arbeitnehmerstatuts ausschließe, auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbar sei und dass es keinen sachlichen Grund gebe, der es rechtfertigen würde, von Art. 15 Abs. 1 und 5 des Arbeitnehmerstatuts abzuweichen.

21 In diesem Zusammenhang hat das vorlegende Gericht Zweifel an der Vereinbarkeit von Art. 24 Abs. 2 und 5 sowie von Art. 27 dieses Tarifvertrags mit Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23.

22 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 14 Madrid) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 24 Abs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags, der vorsieht, dass Art. 15 Abs. 1 Buchst. a des Arbeitnehmerstatuts unabhängig von der Laufzeit eines im Allgemeinen für eine einzige Baustelle geschlossenen Vertrags nicht zur Anwendung kommt und die Arbeitnehmer – auch bei einem Betriebsübergang nach Art. 44 des Arbeitnehmerstatuts oder bei einer Übernahme nach Art. 27 des Tarifvertrags – den Status eines „befristet Beschäftigten des Baugewerbes (*fijo de obra*)“ behalten, mit Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und der Richtlinie 2001/23 vereinbar, obwohl kein sachlicher Grund vorliegt, der eine Abweichung von den nationalen Vorschriften rechtfertigt, und Art. 15 Abs. 1 Buchst. a des Arbeitnehmerstatuts Folgendes vorsieht: „Diese Verträge dürfen nicht eine Laufzeit von mehr als drei Jahren haben, die um bis zu zwölf Monate durch einen auf nationaler Ebene oder, wenn es hieran fehlt, auf niedrigerer Ebene geschlossenen Branchentarifvertrag verlängert werden kann. Nach Ablauf dieser Fristen werden die Arbeitnehmer zu Dauerbeschäftigten des Unternehmens“?

2. Ist Art. 24 Abs. 5 des Tarifvertrags, der vorsieht, dass der Abschluss von mindestens zwei befristeten Arbeitsverträgen für das Baugewerbe (*contratos fijos de obra*) für verschiedene Arbeitsstellen mit demselben Unternehmen oder derselben Unternehmensgruppe innerhalb des Zeitraums und für die Dauer, die in Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehen sind – auch bei einem Unternehmensübergang nach Art. 44 dieses Statuts oder bei einem Personalübergang nach Art. 27 des Tarifvertrags –, nicht zum Erwerb des in dieser Vorschrift vorgesehenen Status führt, mit Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und der Richtlinie 2001/23 vereinbar, obwohl kein sachlicher Grund vorliegt, der eine Abweichung von den nationalen Vorschriften rechtfertigt, und Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts Folgendes vorsieht: „Unbeschadet des Abs. 1 Buchst. a sowie der Abs. 2 und 3 dieses Artikels erlangen Arbeitnehmer, die bei demselben Unternehmen oder derselben Unternehmensgruppe innerhalb von 30 Monaten, sei es mit oder ohne Unterbrechung, für eine Dauer von mehr als 24 Monaten auf ein und derselben Arbeitsstelle oder verschiedenen Arbeitsstellen auf der Grundlage von mindestens zwei befristeten Arbeitsverträgen unmittelbar oder durch Zurverfügungstellung durch Zeitarbeitsfirmen – mit denselben oder abweichenden Vertragsbedingungen betreffend die Befristung – beschäftigt waren, den Status von Dauerbeschäftigten. Der vorstehende Absatz gilt auch im Fall eines Betriebsübergangs oder einer Übernahme gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen“?

3. Steht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 dem entgegen, dass nach dem in Rede stehenden Tarifvertrag das neue Unternehmen oder die neue Einheit, das bzw. die den Auftrag erfüllt, ausschließlich die Rechte und Pflichten übernimmt, die in dem letzten zwischen dem Arbeitnehmer und dem übertragenden Unternehmen unterzeichneten Vertrag begründet wurden, obwohl kein sachlicher Grund vorliegt, der eine Abweichung von den nationalen Vorschriften rechtfertigt, und Art. 44 des Arbeitnehmerstatuts die Übernahme aller Rechte und Pflichten ohne Beschränkung auf den letzten Vertrag vorsieht?

Zu den Vorlagefragen

Zur Zuständigkeit des Gerichtshofs

23 Die spanische Regierung äußert Zweifel an der Zuständigkeit des Gerichtshofs für die Entscheidung über das Vorabentscheidungsersuchen, da das vorlegende Gericht mit seinen Fragen in Wirklichkeit eine Auslegung des Verhältnisses zwischen verschiedenen Vorschriften des nationalen Rechts begehre.

24 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens nicht Sache des Gerichtshofs ist, nationale Rechtsvorschriften auszulegen (Urteil vom 30. September 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, Rn. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Im vorliegenden Fall ist das Vorabentscheidungsersuchen jedoch dahin zu verstehen, dass das vorlegende Gericht den Gerichtshof nicht nach der Auslegung des Verhältnisses zwischen dem in Rede stehenden Tarifvertrag und dem Arbeitnehmerstatut befragt, sondern die Frage aufwirft, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen sind, dass sie nationalen Regelungen wie Art. 24 Abs. 2 und 5 sowie Art. 27 Abs. 2 des Tarifvertrags entgegenstehen.

26 Im Übrigen ist zur Feststellung, ob der Gerichtshof für die Beantwortung der Vorlagefragen zuständig ist, zu prüfen, ob die Ausgangsrechtssache einen Bezug zum Unionsrecht aufweist (Urteil vom 7. Mai 2020, Parking und Interplastics, C-267/19 und C-323/19, EU:C:2020:351, Rn. 27).

27 Hierzu genügt die Feststellung, dass die Richtlinie 2001/23 auf den Ausgangsrechtsstreit zumindest nicht offensichtlich unanwendbar ist, so dass sie den Anknüpfungspunkt an das Unionsrecht darstellt, der die Zuständigkeit des Gerichtshofs für die Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts begründet (vgl. entsprechend Urteil vom 7. Mai 2020, Parking und Interplastics, C-267/19 und C-323/19, EU:C:2020:351, Rn. 28).

28 Nach alledem ist der Gerichtshof für die Entscheidung über das Vorabentscheidungsersuchen zuständig.

Zur Zulässigkeit der Vorlagefragen

29 Die spanische Regierung und die Europäische Kommission halten die Vorlagefragen für unzulässig. Denn sie seien nämlich hypothetisch, es fehlten Tatsachen, die es dem Gerichtshof ermöglichten, sie zu beantworten, und die Beschreibung des nationalen rechtlichen Rahmens sei unvollständig.

30 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen des nationalen Gerichts spricht, die dieses zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat. Der Gerichtshof kann die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur dann ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht,

wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 30. Januar 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 Ebenfalls nach ständiger Rechtsprechung ist eine Auslegung des Unionsrechts, die für das nationale Gericht von Nutzen ist, nur dann möglich, wenn das vorlegende Gericht den tatsächlichen und rechtlichen Kontext, in dem sich seine Fragen stellen, darlegt oder zumindest die tatsächlichen Annahmen, auf denen diese beruhen, erläutert. Außerdem muss die Vorlageentscheidung die genauen Gründe angeben, aus denen dem nationalen Gericht die Auslegung des Unionsrechts fraglich und die Vorlage einer Vorabentscheidungsfrage an den Gerichtshof erforderlich erscheint (Urteil vom 30. Januar 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Im vorliegenden Fall erläutert das vorlegende Gericht in seinem Ersuchen und in seiner Antwort auf das Auskunftsersuchen des Gerichtshofs nicht nur hinreichend die Gründe, aus denen es den Gerichtshof gefragt hat, wie Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 auszulegen sind, sondern auch die Gründe, die diese Auslegung für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderlich machen.

33 Das vorlegende Gericht vertritt nämlich die Auffassung, dass diese Bestimmungen des Unionsrechts Bestimmungen des nationalen Rechts wie Art. 24 Abs. 2 und 5 sowie Art. 27 Abs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags entgegenstünden, die für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits relevant zu sein schienen, da der Kläger des Ausgangsverfahrens insgesamt sechs aufeinanderfolgende *„fijo de obra“*-Verträge geschlossen habe, von denen der letzte seit mehr als sieben Jahren in Kraft sei. So sei zum einen sowohl Art. 24 Abs. 2 des Tarifvertrags, wonach der *„fijo de obra“*-Vertrag unbefristet sei, als auch Art. 24 Abs. 5 des Tarifvertrags, der den Abschluss aufeinanderfolgender derartiger Verträge vorsehe, im vorliegenden Fall anwendbar. Zum anderen geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass ein Personalübergang im Rahmen von öffentlichen Aufträgen zur Instandhaltung von Wassernetzen im Sinne von Art. 27 des Tarifvertrags stattgefunden hat.

34 Daher fehlt der erbetenen Auslegung nicht offensichtlich jeglicher Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits, und die aufgeworfenen Probleme sind nicht hypothetischer Natur, sondern beziehen sich auf den Sachverhalt, der zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens streitig ist und dessen Klärung Sache des vorlegenden Gerichts ist.

35 Außerdem verfügt der Gerichtshof über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben, die für eine sachdienliche Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts erforderlich sind. Es steht nämlich fest, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens mit Obras y Servicios Públicos aufeinanderfolgende Verträge geschlossen hat, bei denen es sich ausweislich der Vorlageentscheidung um *„fijo de obra“*-Verträge handelt. In Bezug auf die Anwendung des einschlägigen innerstaatlichen Rechts hat sich der Gerichtshof darüber hinaus an die Lage zu halten, die dieses Gericht als feststehend ansieht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Juni 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36 Nach alledem sind die Vorlagefragen zulässig.

Zur Beantwortung der Fragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

37 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Rahmen des durch Art. 267 AEUV geschaffenen Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof Aufgabe des Gerichtshofs ist, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben. Aus diesem Blickwinkel obliegt es dem Gerichtshof gegebenenfalls, die ihm gestellten Fragen umzuformulieren. Der Umstand, dass ein nationales Gericht eine Vorlagefrage ihrer Form nach unter Bezugnahme auf bestimmte Vorschriften des Unionsrechts formuliert hat, hindert den Gerichtshof nicht daran, diesem Gericht alle Auslegungshinweise zu geben, die ihm bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei der Formulierung seiner Fragen darauf Bezug genommen hat oder nicht. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten vom nationalen Gericht vorgelegten Material, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 23. April 2020, Land Niedersachsen [Einschlägige Vordienstzeiten], C-710/18, EU:C:2020:299, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und die Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die es abweichend von der im nationalen Recht vorgesehenen allgemeinen Regelung erlaubt, aufeinanderfolgende befristete *„fijo de obra“*-Verträge, unabhängig von deren Dauer, zu schließen.

39 Als Erstes ist festzustellen, dass das vorlegende Gericht auf diese Richtlinie zwar in seiner ersten und seiner zweiten Frage Bezug nimmt, die Gründe, die es insoweit darlegt, aber in Wirklichkeit die dritte Frage betreffen, da sie sich auf Art. 27 Abs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags beziehen, so dass die vom vorlegenden Gericht in Bezug auf diese Richtlinie angeführten Aspekte im Rahmen der dritten Frage geprüft werden.

40 Als Zweites kann Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung entgegen der Auffassung des vorlegenden Gerichts auf einen Sachverhalt wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht anwendbar sein.

41 Ohne eine eingehende Prüfung der Voraussetzungen vorzunehmen, die es ermöglichen würden, die Bezugsgruppe, die für den von ihm vorgenommenen Vergleich maßgeblich ist, festzustellen, beruft sich das vorlegende Gericht nämlich auf eine gegen diesen Paragrafen verstoßende Diskriminierung, die befristet beschäftigte Arbeitnehmer, die wie der Kläger des Ausgangsverfahrens eine Reihe aufeinanderfolgender *„fijo de obra“*-Verträge geschlossen haben, im Vergleich zu befristet beschäftigten Arbeitnehmern erleiden würden, die Verträge zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe geschlossen haben und nach dem Abschluss einer Reihe solcher Verträge den Status eines Dauerbeschäftigten erlangen, wenn deren Dauer insgesamt drei Jahre übersteigt. Diese beiden Arten befristet beschäftigter Arbeitnehmer befänden sich in einer vergleichbaren Situation im Sinne des genannten Paragrafen.

42 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs geht jedoch hervor, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer

vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden ist und daher eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Gruppen befristet beschäftigten Personals nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung fallen (Urteil vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43 Dagegen besteht – wie die Kommission vorträgt – die dem Ausgangsrechtsstreit innewohnende Problematik im möglicherweise missbräuchlichen Rückgriff auf befristete *„fijo de obra“*-Verträge. Daher sind in Anbetracht der vom vorlegenden Gericht gemachten Angaben die erste und die zweite Frage umzuformulieren, um dem vorlegenden Gericht sachdienliche Auslegungshinweise zu geben.

44 Aus der Vorlageentscheidung geht nämlich hervor, dass der Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 14 Madrid) mit diesen Fragen in Wirklichkeit wissen möchte, ob Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, wonach befristete *„fijo de obra“*-Verträge in der Weise nacheinander geschlossen werden können, dass die Arbeitnehmer, die solche Verträge geschlossen haben, ihren Status als befristet Beschäftigte auf unbestimmte Zeit behalten, oder ob vielmehr die Verlängerung dieser Verträge allein deshalb als durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Nr. 1 Buchst. a dieses Paragrafen gerechtfertigt angesehen werden kann, weil diese nationale Regelung vorsieht, dass diese Verträge in der Regel für eine einzige Baustelle geschlossen werden, unabhängig von deren Dauer.

45 Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung, der zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse einzugrenzen, in Nr. 1 die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in diesem Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die maximal zulässige Gesamtdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die maximal zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

46 Die Mitgliedstaaten verfügen insoweit über ein Ermessen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen oder auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien. Damit gibt Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel – Verhinderung solcher Missbräuche – vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel zu seiner Erreichung, solange sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 55 und 56 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

47 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung nennt keine spezifischen Sanktionen für den Fall, dass Missbräuche festgestellt worden sind. In einem solchen Fall obliegt es den nationalen Stellen, geeignete Maßnahmen zu erlassen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend wirksam und abschreckend sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der

Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 57 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

48 So stellt Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten auf, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorzusehen. Das innerstaatliche Recht des betreffenden Mitgliedstaats muss gleichwohl eine andere wirksame Maßnahme enthalten, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 58 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

49 Wenn es zu einem missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse gekommen ist, muss 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. Denn nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 1999/70 haben die Mitgliedstaaten „alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch [diese] Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden“ (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 59 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

50 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass es nicht Sache des Gerichtshofs ist, sich zur Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts zu äußern; diese Aufgabe kommt allein den zuständigen nationalen Gerichten zu, die festzustellen haben, ob die von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung aufgestellten Anforderungen durch die Bestimmungen der anwendbaren nationalen Regelung gewahrt werden (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 60 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

51 Somit obliegt es hier dem vorlegenden Gericht, zu beurteilen, inwieweit die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts unter Berücksichtigung ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer tatsächlichen Anwendung eine geeignete Maßnahme darstellen, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (vgl. entsprechend Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 61 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

52 Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, Klarstellungen vornehmen, um dem vorlegenden Gericht eine Richtschnur für seine Beurteilung zu geben (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 62 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

53 In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, nämlich Art. 24 Abs. 2 und 5 des in Rede stehenden Tarifvertrags, der nach den Angaben des vorlegenden Gerichts den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im Baugewerbe (*„fijo de obra“)* zulässt, eine der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen darstellen kann.

54 Als Erstes sieht Art. 24 dieses Tarifvertrags in seinen Abs. 2 und 5 für „*fijo de obra*"-Verträge keine „insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse" im Sinne von Nr. 1 Buchst. b dieses Paragrafen vor. Vielmehr geht aus Art. 24 Abs. 2 des Tarifvertrags ausdrücklich hervor, dass „*fijo de obra*"-Verträge unabhängig von ihrer Dauer geschlossen werden.

55 Auch wenn – wie sich aus der oben in den Rn. 30 und 35 angeführten Rechtsprechung ergibt – der rechtliche und tatsächliche Rahmen unter der Verantwortung des vorlegenden Gerichts festgelegt wird und es nicht Sache des Gerichtshofs ist, seine Richtigkeit zu prüfen, ist jedoch darauf hinzuweisen, dass aus den schriftlichen Erklärungen der spanischen Regierung hervorgeht, dass Art. 24 Abs. 3 des in Rede stehenden Tarifvertrags eine Maßnahme zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und insbesondere zur Festlegung einer „insgesamt maximal zulässige[n] Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge" im Sinne von Nr. 1 Buchst. b dieses Paragrafen darstellen könnte, da er die Erbringung von Dienstleistungen für ein und dasselbe Unternehmen in verschiedenen Betrieben in derselben Provinz auf drei aufeinanderfolgende Jahre begrenze, sofern keine besonderen Umstände vorliegen.

56 Es ist daher Sache des vorlegenden Gerichts, in Anwendung der oben in Rn. 51 angeführten Rechtsprechung zu prüfen, ob diese Maßnahme im vorliegenden Fall geeignet ist, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Verträge im Sinne des genannten Paragrafen zu vermeiden.

57 Als Zweites gibt es – ebenfalls vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht – für diesen Vertragstyp keine nationale Maßnahme zur Festlegung der „[maximal] zulässige[n] Zahl der Verlängerungen" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. c der Rahmenvereinbarung.

58 Als Drittes ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung eine Maßnahme vorsieht, die unter „sachliche Gründe" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung fällt, „die die Verlängerung" aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse „rechtfertigen".

59 Insoweit geht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass der Begriff des „sachlichen Grundes" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung so zu verstehen ist, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände betrifft, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung solche Verträge geschlossen wurden, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 66 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

60 Hingegen entspräche eine innerstaatliche Vorschrift, die sich darauf beschränken würde, 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 (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 67 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

61 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 sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Vorschrift birgt somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge in sich und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 68 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

62 Außerdem hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines in Wirklichkeit nicht zeitweiligen, sondern ständigen und dauerhaften Bedarfs nicht im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist, da ein solcher Einsatz befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse der Prämisse der Rahmenvereinbarung, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse sind, auch wenn befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder für bestimmte Berufe und Tätigkeiten charakteristisch sind, unmittelbar zuwiderläuft (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 76 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

63 Damit Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung eingehalten wird, muss somit konkret geprüft werden, ob die Verlängerung aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Bestimmung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit herangezogen wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 77 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

64 Dazu sind stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen, mögen diese auch dem Anschein nach zur Deckung eines Vertretungsbedarfs geschlossen worden sein (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. 102 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

65 Was das Ausgangsverfahren betrifft, ergibt sich – wie das vorlegende Gericht ausführt – aus Art. 24 Abs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags, dass „*fijo de obra*"-Verträge in der Regel für eine einzige Baustelle geschlossen werden, unabhängig von deren Dauer. Nach Abs. 5 dieses Artikels „bedeutet" die „Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsplätzen, mit oder ohne Unterbrechung, im Rahmen von mindestens zwei ‚*fijo de obra*'-Verträgen, die mit demselben Unternehmen... geschlossen wurden,... nicht, dass der... Status eines Dauerbeschäftigten erlangt wird".

66 So erlaubt Art. 24 dieses Tarifvertrags den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter „*fijo de obra*"-Verträge, wobei die Verwendung des betreffenden Arbeitnehmers für jeden geschlossenen Vertrag grundsätzlich auf eine einzige Baustelle beschränkt wird. Diese Beschränkung der Verträge auf eine einzige Baustelle ist nach den Angaben des vorlegenden Gerichts die einzige für diesen Vertragstyp vorgesehene Maßnahme, die einen „sachlichen Grund" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen kann.

67 Unter diesen Umständen sind die Erklärungen von Obras y Servicios Públicos, von Acciona Agua und der spanischen Regierung zu berücksichtigen, wonach die dritte Zusatzbestimmung des Gesetzes 32/2006 und die dritte Zusatzbestimmung des Arbeitnehmerstatuts die Besonderheiten des Baugewerbes und die Notwendigkeit der Festlegung geeigneterer spezifischer Kriterien anerkennen, indem auf Tarifverhandlungen verwiesen werde, deren Ziel darin bestehe, den befristeten Arbeitsvertrag an eine bestimmte Aufgabe oder Dienstleistung durch Klauseln anzupassen, die mehr Stabilität bei der Beschäftigung der Arbeitnehmer sowie einen besseren Gesundheitsschutz und eine höhere Sicherheit am Arbeitsplatz garantierten. Unter Inanspruchnahme dieser Befugnis sei mit dem in Rede stehenden Tarifvertrag der *„fijo de obra“*-Vertrag eingeführt worden, der für den Fall der Gefahr eines missbräuchlichen Abschlusses aufeinanderfolgender derartiger Verträge Kriterien vorsehe, die Missbrauch verhindern sollten.

68 Auch wenn die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer auf „einer einzigen Baustelle“ eingesetzt wird, angesichts der Besonderheiten des Baugewerbes einen „genau bezeichneten, konkreten Umstand, der eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnet“, im Sinne der oben in Rn. 59 angeführten Rechtsprechung darstellen könnte, ist – vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht – festzustellen, dass Art. 24 des in Rede stehenden Tarifvertrags den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge nicht im Sinne der oben in den Rn. 60 und 61 angeführten Rechtsprechung rechtfertigen kann, da dieser Artikel die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge birgt.

69 Nach Abs. 2 dieses Artikels ist der Abschluss eines *„fijo de obra“*-Vertrags nämlich nur „in der Regel“ auf eine einzige Baustelle beschränkt, so dass diese Bestimmung die Möglichkeit, einen solchen Vertrag für mehrere Baustellen abzuschließen, nicht ausschließt. Außerdem erlaubt Abs. 5 dieses Artikels den Abschluss mehrerer derartiger Verträge mit demselben Unternehmen für verschiedene Arbeitsplätze. Es hat also den Anschein, dass die im erwähnten Abs. 2 vorgesehene Beschränkung des Vertrags auf eine einzige Baustelle zwar für jeden *„fijo de obra“*-Vertrag für sich genommen gilt, dass aber gemäß Abs. 5 mehrere derartige Verträge nacheinander für verschiedene Baustellen geschlossen werden können.

70 Jedenfalls ist mit der Kommission festzustellen, dass eine Regelung wie die in Art. 24 Abs. 2 und 5 des Tarifvertrags vorgesehene – nach der bei jeder einzelnen Einstellung die Verwendung des betreffenden Arbeitnehmers grundsätzlich auf eine einzige Baustelle beschränkt ist, es aber zulässig ist, *„fijo de obra“*-Verträge auf unbestimmte Zeit zu verlängern, was sich aus der kumulativen Wirkung dieser aufeinanderfolgenden Verträge oder sogar aus dem Hinzufügen solcher Verträge ergibt – aufzeigt, dass dieser Arbeitnehmer in Wirklichkeit ständig und dauerhaft Aufgaben wahrnimmt, die zur normalen Tätigkeit der Einheit oder des Unternehmens gehören, die bzw. das ihn beschäftigt.

71 Der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens veranschaulicht diese Feststellung eindrücklich, da der Kläger des Ausgangsverfahrens mit Obras y Servicios Públicos sechs aufeinanderfolgende *„fijo de obra“*-Verträge mit einer Gesamtdauer von mehr als 25 Jahren geschlossen hat.

72 Daraus folgt in Anwendung der oben in den Rn. 62 bis 64 angeführten Rechtsprechung, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die es erlaubt, einen nicht nur vorübergehenden, sondern vielmehr ständigen und dauerhaften Bedarf zu decken, nicht im Hinblick auf Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist.

73 Sofern keine „gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung bestehen, die die *„fijo de obra“*-Verträge eingrenzen, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist, ist eine solche Regelung unter diesen Umständen nicht geeignet, im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden. Das vorlegende Gericht hat insbesondere zu prüfen, ob – wie von Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua behauptet – aufgrund eines *„fijo de obra“*-Vertrags befristet beschäftigten Arbeitnehmern eine Entschädigung bei Vertragsende gewährt wird und, wenn ja, ob eine solche Entschädigung geeignet ist, solche Missbräuche zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden, und als „gleichwertige gesetzliche Maßnahme“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung eingestuft werden kann.

74 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass die Gewährung einer Entschädigung, um eine „gleichwertige gesetzliche Maßnahme“ im Sinne von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung darzustellen, speziell darauf gerichtet sein muss, die Wirkungen des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu kompensieren. Zudem muss die gewährte Entschädigung nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend wirksam und abschreckend sein, um die volle Wirksamkeit von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung zu gewährleisten (vgl. Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 103 und 104 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

75 Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht unbedingt und hinreichend genau ist, so dass er nicht von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden kann. Somit kann eine derartige Bestimmung des Unionsrechts, die keine unmittelbare Wirkung hat, als solche im Rahmen eines dem Unionsrecht unterliegenden Rechtsstreits nicht geltend gemacht werden, um die Anwendung einer ihr entgegenstehenden Bestimmung des nationalen Rechts auszuschließen. Daher ist ein nationales Gericht nicht verpflichtet, eine Bestimmung des nationalen Rechts, die nicht mit Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, unangewendet zu lassen (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 118 bis 120 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

76 Nach dieser Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Gerichte bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der fraglichen Richtlinie auslegen müssen, um das darin festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 121 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

77 Die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, wird zwar durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt; sie darf auch nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 123 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

78 Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt jedoch, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und in Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle

Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 124 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

79 Somit hat das vorlegende Gericht insbesondere zu prüfen, ob die Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) eine solche Auslegung der in Rede stehenden nationalen Vorschriften zulässt. Nach Ansicht der Kommission wendet dieses Gericht nämlich die in Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Fristen auf die in dem in Rede stehenden Tarifvertrag geregelten *„fijo de obra“*-Verträge in der Weise an, dass ein Arbeitnehmer, der mindestens zwei derartige Verträge geschlossen hat, nach Ablauf der in dieser Vorschrift vorgesehenen gesetzlichen Frist den Status eines Dauerbeschäftigten erwirbt.

80 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass es Sache des nationalen Gerichts ist, im Einklang mit allen anwendbaren Regeln des nationalen Rechts zu beurteilen, ob die Begrenzung der Beschäftigung befristet beschäftigter Arbeitnehmer aufgrund von *„fijo de obra“*-Verträgen durch dasselbe Unternehmen an verschiedenen Arbeitsstätten in derselben Provinz auf – außer unter besonderen Umständen – drei aufeinanderfolgende Jahre und die Gewährung einer Entschädigung bei Vertragsende an diese Arbeitnehmer – sofern das nationale Gericht feststellt, dass diese Maßnahmen tatsächlich in Bezug auf diese Arbeitnehmer getroffen werden – Maßnahmen darstellen, die geeignet sind, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden, oder „gleichwertige gesetzliche Maßnahmen“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sind. Jedenfalls kann eine solche nationale Regelung von den Behörden des betreffenden Mitgliedstaats nicht in der Weise angewandt werden, dass die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter *„fijo de obra“*-Arbeitsverträge allein deshalb als durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt angesehen wird, weil jeder dieser Verträge in der Regel für eine einzige Baustelle unabhängig von ihrer Dauer geschlossen wird, da eine solche nationale Regelung den betreffenden Arbeitgeber in der Praxis nicht daran hindert, durch eine solche Verlängerung einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf zu decken.

Zur dritten Frage

81 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der bei einem Personalübergang im Rahmen öffentlicher Aufträge das eintretende Unternehmen nur diejenigen Rechte und Pflichten des übergegangenen Arbeitnehmers zu beachten hat, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den dieser Arbeitnehmer mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat.

82 Als Erstes ist die Richtlinie 2001/23 ausweislich ihres Art. 1 Abs. 1 Buchst. a auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

83 Insoweit ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass die Richtlinie 2001/23 in allen Fällen anwendbar ist, in denen die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten des Unternehmens eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen

wechselt. Somit setzt die Anwendung der Richtlinie 2001/23 nicht voraus, dass zwischen Veräußerer und Erwerber unmittelbar vertragliche Beziehungen bestehen; die Übertragung kann auch unter Einschaltung eines Dritten erfolgen (Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 27 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

84 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass entgegen dem Vorbringen von Acciona Agua und der spanischen Regierung der Umstand, dass es sich im vorliegenden Fall um einen Personalübergang infolge der Neuvergabe eines öffentlichen Auftrags handelt, im Zuge deren das eintretende Unternehmen einen wesentlichen Teil des Personals übernommen hat, das das ausscheidende Unternehmen für die Ausführung dieses öffentlichen Auftrags eingesetzt hatte, nicht ausschließt, dass die Richtlinie 2001/23 anwendbar ist.

85 Zunächst hat nämlich der Gerichtshof bereits entschieden, dass der Umstand, dass der Übergang auf einseitigen Entscheidungen staatlicher Stellen und nicht auf einer Willensübereinstimmung beruht, die Anwendung der Richtlinie 2001/23 nicht ausschließt (Urteil vom 20. Juli 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

86 Sodann ist es für die Frage, ob die Richtlinie 2001/23 auf einen Fall wie den des Ausgangsverfahrens anwendbar ist, ohne Belang, dass zwischen den beiden Unternehmen, an die der betreffende öffentliche Auftrag nacheinander vergeben wurde, keine vertragliche Beziehung besteht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 28).

87 Schließlich ändert der Umstand, dass Acciona Agua durch einen Tarifvertrag zur Übernahme des Personals verpflichtet wurde, nichts daran, dass eine wirtschaftliche Einheit übertragen wird (vgl. entsprechend Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Illunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 38).

88 Als Zweites gilt nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2001/23 als Übergang der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit. Der Begriff „Einheit“ bezieht sich somit auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung (Urteil vom 27. Februar 2020, Grafe und Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, Rn. 22).

89 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist für einen solchen Übergang entscheidend, dass die wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt, was namentlich dann zu bejahen ist, wenn der Betrieb tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird (Urteil vom 27. Februar 2020, Grafe und Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, Rn. 23 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

90 Für die Feststellung, ob diese Voraussetzung erfüllt ist, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebs, der Übergang oder Nichtübergang der materiellen Aktiva wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs, die Übernahme oder Nichtübernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der Übergang oder Nichtübergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen der vor und der nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte

der vorzunehmenden Gesamtbewertung und können deshalb nicht isoliert beurteilt werden (Urteil vom 27. Februar 2020, Grafe und Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, Rn. 24 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

91 Insbesondere hat der Gerichtshof festgestellt, dass das nationale Gericht bei der Bewertung der den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen u. a. die Art des betroffenen Unternehmens oder Betriebs zu berücksichtigen hat. Den für das Vorliegen eines Übergangs im Sinne der Richtlinie 2001/23 maßgeblichen Kriterien kommt demnach notwendigerweise je nach der ausgeübten Tätigkeit und auch nach den Produktions- oder Betriebsmethoden, die in dem betreffenden Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil angewandt werden, unterschiedliches Gewicht zu (Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 31 und 32 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

92 Der Gerichtshof hat zuvor darauf hingewiesen, dass eine wirtschaftliche Einheit in bestimmten Branchen ohne nennenswerte materielle oder immaterielle Betriebsmittel tätig sein kann, so dass die Wahrung der Identität einer solchen Einheit über die sie betreffende Transaktion hinaus nicht von der Übertragung derartiger Betriebsmittel abhängen kann (Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 33 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

93 So hat der Gerichtshof entschieden, dass in bestimmten Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, was insbesondere dann der Fall ist, wenn eine Tätigkeit nicht den Einsatz besonderer Arbeitsgeräte erfordert, eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden sind, eine wirtschaftliche Einheit darstellen kann und dass in diesem Fall eine solche Einheit ihre Identität über ihren Übergang hinaus bewahren kann, wenn der neue Unternehmensinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft übernimmt, die sein Vorgänger gezielt für diese Tätigkeit eingesetzt hatte. Denn dann erwirbt der neue Unternehmensinhaber eine organisierte Gesamtheit von Faktoren, die ihm die Fortsetzung der Tätigkeiten oder bestimmter Tätigkeiten des übertragenden Unternehmens auf Dauer erlaubt (Urteil vom 11. Juli 2018, Somoza Hermo und Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, Rn. 34 und 35 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

94 Demnach setzt die Qualifizierung als Übergang eine Reihe von Feststellungen tatsächlicher Art voraus, wobei diese Frage vom nationalen Gericht im konkreten Fall im Licht der vom Gerichtshof aufgestellten Kriterien sowie der mit der Richtlinie 2001/23 verfolgten Ziele, die insbesondere in ihrem dritten Erwägungsgrund genannt sind, zu beurteilen ist (Urteil vom 27. Februar 2020, Grafe und Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, Rn. 27 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

95 Folglich obliegt es dem vorlegenden Gericht, in Anbetracht der vorstehenden Erwägungen und unter Berücksichtigung sämtlicher den im Ausgangsverfahren fraglichen Vorgang kennzeichnenden Tatsachen festzustellen, ob dieser als Unternehmensübergang im Sinne der Richtlinie 2001/23 anzusehen ist.

96 Zu diesem Zweck hat es insbesondere zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Tätigkeit – wie es in der Vorlageentscheidung ausführt – keine besonderen Arbeitsgeräte erfordert, es also im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, oder ob es im Gegenteil – entsprechend den Ausführungen von Obras y Servicios Públicos und Acciona

Agua – bei dieser Tätigkeit im Wesentlichen nicht auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, da sie zu den für die Ausführung des betreffenden öffentlichen Auftrags erforderlichen Arbeitsgeräten eindeutig akzessorisch ist und diese nicht übertragen worden sind.

97 In Anbetracht dieser Gesichtspunkte ist erstens darauf hinzuweisen, dass – außer dem von der oben in Rn. 93 angeführten Rechtsprechung erfassten Fall, in dem es bei der Tätigkeit im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt – in einem Fall, in dem die materiellen Aktiva wie Gebäude und bewegliche Güter für das ordnungsgemäße Funktionieren der betreffenden Einheit nicht unerlässlich sind oder auch die menschliche Arbeitskraft und diese materiellen Aktiva gleichermaßen für das ordnungsgemäße Funktionieren dieser Einheit von Bedeutung sind und die Tätigkeit des ausscheidenden Unternehmens vom eintretenden Unternehmen fortgeführt wird und dieses das Personal im Wesentlichen übernommen hat, das Unterbleiben eines Übergangs von materiellen Aktiva nicht der Feststellung entgegensteht, dass die Identität der wirtschaftlichen Einheit über ihren Übergang hinaus erhalten bleibt, so dass ein „Unternehmensübergang“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 anzunehmen wäre.

98 Diese Lösung entspricht nämlich nicht nur der Logik der mit dieser Richtlinie verfolgten – insbesondere in ihrem dritten Erwägungsgrund genannten – Ziele, nämlich dem Schutz von Arbeitnehmern bei einem Inhaberwechsel, um die Wahrung ihrer Ansprüche zu gewährleisten, sondern steht auch im Einklang mit der oben in Rn. 92 angeführten Rechtsprechung, wonach die Wahrung der Identität einer wirtschaftlichen Einheit, die ohne nennenswerte materielle oder immaterielle Betriebsmittel tätig sein kann, über die sie betreffende Transaktion hinaus nicht von der Übertragung derartiger Betriebsmittel abhängen kann.

99 Zweitens ist auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs hinzuweisen, wonach die Tatsache, dass diese für den ordnungsgemäßen Betrieb der Einheit unerlässlichen Mittel nicht in nennenswertem Umfang vom alten auf den neuen Auftragnehmer übergehen, ausschließt, dass diese Einheit ihre Identität bewahrt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Januar 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, Rn. 42).

100 Aus dieser Rechtsprechung kann jedoch nicht gefolgert werden, dass der Übergang materieller Betriebsmittel abstrakt als der einzige entscheidende Faktor für den Übergang eines Unternehmens anzusehen ist, dessen Tätigkeit eine Branche betrifft, in dem die materiellen Betriebsmittel erheblich zur Ausübung dieser Tätigkeit beitragen. Deshalb hat das vorlegende Gericht bei der Klärung der Frage, ob der Umstand, dass die Betriebsmittel nicht übergehen, der Qualifizierung als Unternehmensübergang entgegensteht, die besonderen Umstände der Rechtssache, mit der es befasst ist, zu berücksichtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Februar 2020, Grafe und Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, Rn. 30 und 31).

101 Als Drittes stellt Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23 einen Grundsatz auf, wonach die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergehen.

102 Insoweit sei zunächst daran erinnert, dass die Richtlinie 2001/23 die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens dadurch gewährleisten soll, dass sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu eben den Bedingungen fortzusetzen, die mit dem Veräußerer vereinbart waren. Die Richtlinie soll so weit wie möglich die Fortsetzung der Arbeitsverträge oder der Arbeitsverhältnisse mit dem Erwerber in unveränderter Form sicherstellen, um eine Verschlechterung der Lage der betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund des Übergangs zu verhindern. Dagegen kann diese

Richtlinie nicht mit Erfolg geltend gemacht werden, um beim Übergang von Unternehmen eine Verbesserung des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitsbedingungen zu erwirken (Urteil vom 26. März 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

103 Außerdem können, auch wenn gemäß dem Ziel der Richtlinie 2001/23 die Interessen der von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu schützen sind, die Interessen des Erwerbers nicht unberücksichtigt bleiben, der in der Lage sein muss, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen. Diese Richtlinie dient nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmerinteressen bei einem Unternehmensübergang, sondern sie soll auch einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer einerseits und denen des Erwerbers andererseits gewährleisten (Urteil vom 26. März 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

104 Im vorliegenden Fall geht aus Art. 27 Abs. 2 Unterabs. 1 des in Rede stehenden Tarifvertrags hervor, dass das eintretende Unternehmen verpflichtet ist, die Rechte und Pflichten der übergegangenen Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem ausscheidenden Unternehmen zu beachten. Darüber hinaus sind diese Rechte und Pflichten nach Art. 27 Abs. 2 Unterabs. 2 dieses Tarifvertrags ausschließlich auf die Rechte und Pflichten beschränkt, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den der Arbeitnehmer mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, ohne dass das eintretende Unternehmen durch einen früheren Vertrag oder eine frühere Vereinbarung, insbesondere in Bezug auf die Anerkennung der zurückgelegten Beschäftigungsjahre, gebunden wäre, es sei denn, diese Rechte wurden dem Arbeitnehmer bereits vor dem Übergang durch ein rechtskräftiges Urteil zuerkannt und dem eintretenden Unternehmen innerhalb der Frist und in der Weise mitgeteilt, die in Art. 27 des Tarifvertrags festgelegt sind.

105 In diesem Zusammenhang äußert das vorlegende Gericht Zweifel an der Vereinbarkeit von Art. 27 Abs. 2 Unterabs. 2 des Tarifvertrags mit Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23.

106 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass die Beschränkung der Anerkennung der Rechte eines Arbeitnehmers im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit dem eintretenden Unternehmen auf diejenigen, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den dieser mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, gerade darauf hinausläuft, diese Rechte beim Personalübergang zu wahren, was dem mit dieser Richtlinie verfolgten Ziel entspricht, die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens dadurch zu gewährleisten, dass es ihnen ermöglicht wird, ihren Dienst beim neuen Arbeitgeber unter denselben Bedingungen wie den mit dem Veräußerer vereinbarten zu versehen. Im Übrigen beschränkt diese Bestimmung nicht nur die Rechte, sondern auch die Pflichten des übergegangenen Arbeitnehmers auf diejenigen, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den er mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat.

107 Was insbesondere die Betriebszugehörigkeit betrifft, hat der Gerichtshof entschieden, dass der Erwerber bei der Berechnung finanzieller Rechte wie einer Entschädigung bei Vertragsende oder Lohnerhöhungen alle von dem übernommenen Personal geleisteten Beschäftigungsjahre zu berücksichtigen hat, soweit sich diese Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis zwischen diesem Personal und dem Veräußerer ergab, und zwar gemäß den im Rahmen dieses Verhältnisses vereinbarten Modalitäten (Urteil vom 6. April 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).

108 Im vorliegenden Fall genügt insoweit die Feststellung, dass aus der Vorlageentscheidung nicht hervorgeht, dass die Betriebszugehörigkeit, die nach Art. 27 Abs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags vom eintretenden Unternehmen den Arbeitnehmern zuerkannt wird, die Gegenstand eines Personalübergangs im Sinne dieser Bestimmung sind, für diese Arbeitnehmer weniger günstig wäre als die Betriebszugehörigkeit, die ihnen das ausscheidende Unternehmen vor diesem Übergang zuerkannt hatte.

109 Aus der Vorlageentscheidung geht vielmehr hervor, dass Obras y Servicios Públicos dem Kläger des Ausgangsverfahrens eine Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Januar 2014 zuerkannt hatte, was der Betriebszugehörigkeit entspricht, die sich aus dem letzten Vertrag ergibt, den der Kläger mit dieser Gesellschaft geschlossen hatte. Soweit Unterabs. 2 dieser Bestimmung die Betriebszugehörigkeit, die Acciona Agua dem Kläger des Ausgangsverfahrens zuerkennen muss, auf die Betriebszugehörigkeit begrenzt, die sich aus dem letzten Vertrag ergibt, den der Kläger mit Obras y Servicios Públicos geschlossen hatte, hat die Anwendung dieser Bestimmung zur Folge, dass die Betriebszugehörigkeit, die ihm von dieser Gesellschaft zuerkannt worden war, im Rahmen seines Übergangs beibehalten wurde.

110 Dagegen würde es eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dieses Arbeitnehmers darstellen, wenn ihm anlässlich des Personalübergangs Rechte – insbesondere eine Betriebszugehörigkeit – zuerkannt würden, die er vor diesem Übergang nicht besaß. Dies ist aber in der Richtlinie 2001/23 nicht vorgesehen, wie aus der oben in Rn. 102 angeführten Rechtsprechung hervorgeht.

111 Darüber hinaus folgt Art. 27 Abs. 2 Unterabs. 2 des in Rede stehenden Tarifvertrags dieser Logik, da er eine Ausnahme von der Beschränkung der Rechte des übergegangenen Arbeitnehmers auf diejenigen vorsieht, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den er mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, wenn diese Rechte dem Arbeitnehmer bereits vor dem Übergang durch ein rechtskräftiges Urteil zuerkannt wurden und dem eintretenden Unternehmen innerhalb der Frist und in der Weise mitgeteilt wurden, die in Art. 27 des Tarifvertrags festgelegt sind. Diese Ausnahme ermöglicht es nämlich, dem übergegangenen Arbeitnehmer die Wahrung der Rechte zu garantieren, die er im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem ausscheidenden Unternehmen hatte.

112 In diesem Zusammenhang stellt sich für das vorlegende Gericht allein die Frage, welche Rechte der Kläger des Ausgangsverfahrens vor seinem Übergang gegenüber Obras y Servicios Públicos innehatte, insbesondere, ob er Opfer eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung wurde – was Gegenstand der ersten beiden Fragen ist – und ob er folglich vor seinem Übergang den Status eines Dauerbeschäftigten hätte erlangen müssen, was dazu geführt hätte, dass er diesen Status im Rahmen dieses Übergangs hätte beibehalten müssen.

113 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass die Anwendbarkeit der Richtlinie 2001/23 den Schutz, den ein Arbeitnehmer gegen die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge aufgrund anderer Bestimmungen des Unionsrechts, insbesondere der Rahmenvereinbarung, genießt, unberührt lässt und deren Auslegung durch den Gerichtshof nicht vorgreift (Beschluss vom 15. September 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, Rn. 36).

114 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung, nach der bei einem Personalübergang im Rahmen öffentlicher Aufträge das eintretende Unternehmen nur

diejenigen Rechte und Pflichten des übergegangenen Arbeitnehmers zu beachten hat, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den dieser Arbeitnehmer mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, nicht entgegensteht, sofern die Anwendung dieser Regelung nicht zu einer Verschlechterung der Lage dieses Arbeitnehmers allein aufgrund dieses Übergangs führt, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat.

Kosten

115 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 (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Paragraf 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass es Sache des nationalen Gerichts ist, im Einklang mit allen anwendbaren Regeln des nationalen Rechts zu beurteilen, ob die Begrenzung der Beschäftigung befristet beschäftigter Arbeitnehmer aufgrund von „*fijo de obra*"-Verträgen durch dasselbe Unternehmen an verschiedenen Arbeitsstätten in derselben Provinz auf – außer unter besonderen Umständen – drei aufeinanderfolgende Jahre und die Gewährung einer Entschädigung bei Vertragsbeendigung an diese Arbeitnehmer – sofern das nationale Gericht feststellt, dass diese Maßnahmen tatsächlich in Bezug auf diese Arbeitnehmer getroffen werden – Maßnahmen darstellen, die geeignet sind, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden, oder „gleichwertige gesetzliche Maßnahmen" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sind. Jedenfalls kann eine solche nationale Regelung von den Behörden des betreffenden Mitgliedstaats nicht in der Weise angewandt werden, dass die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter *„fijo de obra"*-Arbeitsverträge allein deshalb als durch „sachliche Gründe" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt angesehen wird, weil jeder dieser Verträge in der Regel für eine einzige Baustelle unabhängig von ihrer Dauer geschlossen wird, da eine solche nationale Regelung den betreffenden Arbeitgeber in der Praxis nicht daran hindert, durch eine solche Verlängerung einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf zu decken**.

2. **Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung, nach der bei einem Personalübergang im Rahmen öffentlicher Aufträge das eintretende Unternehmen nur diejenigen Rechte und Pflichten des übergegangenen Arbeitnehmers zu beachten hat, die sich aus dem letzten Vertrag ergeben, den dieser Arbeitnehmer mit dem ausscheidenden Unternehmen geschlossen hat, nicht**

entgegensteht, sofern die Anwendung dieser Regelung nicht zu einer Verschlechterung der Lage dieses Arbeitnehmers allein aufgrund dieses Übergangs führt, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat.

Unterschriften