Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

4. September 2025 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 4 – Lehrer, die Berufserfahrung in bestimmten Schulen erworben haben, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen – Unbefristete Einstellung an staatlichen Schulen – Bestimmung des Dienstalters für die Berechnung der Vergütung – Nationale Regelung, die keine Anrechnung von Dienstzeiten an bestimmten Schulen vorsieht, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen – Ungleichbehandlung aufgrund eines anderen Kriteriums als der Befristung oder Unbefristetheit des Arbeitsverhältnisses – Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Anwendbarkeit – Keine Umsetzung des Unionsrechts“

In der Rechtssache C-543/23 [Gnattai] [i]

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale di Padova (Gericht Padua, Italien) mit Entscheidung vom 14. August 2023, beim Gerichtshof eingegangen am 28. August 2023, in dem Verfahren

AR

gegen

Ministero dell’Istruzione e del Merito,

Beteiligte:

Anief – Associazione Professionale e Sindacale,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten I. Jarukaitis, der Richter N. Jääskinen, A. Arabadjiev (Berichterstatter) und M. Condinanzi sowie der Richterin R. Frendo,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: G. Chiapponi, Verwaltungsrat,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

[i] Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. März 2025,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von AR, vertreten durch G. Rinaldi und N. Zampieri, Avvocati,

– der Anief – Associazione Professionale e Sindacale, vertreten durch A. Dal Ferro, F. Ganci und W. Miceli, Avvocati,

– der italienischen Regierung, vertreten durch S. Fiorentino und G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von A. Berti Suman und L. Fiandaca, Avvocati dello Stato,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Delaude und D. Recchia als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 5. Juni 2025

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 157 AEUV, der Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und 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, der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. 2000, L 180, S. 22) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16), von Art. 14 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) sowie der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta in ihrer revidierten Fassung (im Folgenden: Europäische Sozialcharta).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen AR und dem Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministerium für Bildung und Leistung, Italien) (im Folgenden: Ministerium für Bildung) über die Festlegung des Dienstalters von AR.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Rahmenvereinbarung soll nach ihrem Paragraf 1 zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

4 Paragraf 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“

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

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

6 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

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

…

4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftig[t]e Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

Italienisches Recht

7 Art. 485 des Decreto legislativo n° 297 Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297 – Billigung des Einheitstexts der für das Unterrichtswesen und alle Schulformen und -stufen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (GURI Nr. 115 vom 19. Mai 1994, Supplemento ordinario Nr. 79, im Folgenden: Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297/1994) sieht vor:

„1. Die … von Lehrkräften an staatlichen und staatlich anerkannten weiterführenden Schulen und Kunstschulen, auch solchen im Ausland, als außerplanmäßige Lehrkräfte geleisteten Dienste werden für rechtliche und finanzielle Zwecke … als Beschäftigung auf einer Planstelle anerkannt …

2. Für dieselben Zwecke und in demselben Umfang wie in Abs. 1 wird dem dort genannten Personal der Dienst an Schulen staatlicher Mädcheninternate und der Dienst als Grundschullehrkraft auf einer Planstelle und außerplanmäßig an staatlichen Grundschulen oder Ersatzschulen, einschließlich der Schulen der genannten Internate und der Schulen im Ausland, sowie an Volksschulen, subventionierten Schulen oder Hilfsschulen anerkannt.

3. Dem Lehrpersonal der Grundschulen wird für dieselben Zwecke und innerhalb derselben in Abs. 1 festgelegten Grenzen der Dienst als außerplanmäßige Lehrkraft an staatlichen Grundschulen, Grundschulen staatlicher Mädcheninternate oder Ersatzschulen, staatlichen und staatlich anerkannten weiterführenden Schulen und Kunstschulen, Volksschulen, subventionierten Schulen oder Hilfsschulen … anerkannt.“

8 Art. 1 der Legge n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all’istruzione (Gesetz Nr. 62 – Vorschriften für gleichberechtigte Schulbildung und Bestimmungen zum Recht auf Studium und Bildung) vom 10. März 2000 (GURI Nr. 67 vom 21. März 2000, im Folgenden: Gesetz Nr. 62/2000) bestimmt:

„1. Unbeschadet der Bestimmungen von Art. 33 Abs. 2 der Verfassung besteht das nationale Bildungssystem aus den staatlichen sowie den gleichgestellten privaten und kommunalen Schulen. Die Republik setzt sich zum vorrangigen Ziel, das Bildungsangebot zu erweitern und die entsprechende Nachfrage nach lebenslangem Lernen von Kindheit an zu verallgemeinern.

2. Zu allen Zwecken der geltenden Vorschriften, insbesondere hinsichtlich der Berechtigung zur Verleihung rechtsgültiger Bildungsabschlüsse, sind als ‚gleichgestellte Schulen‘ nicht staatliche – einschließlich kommunaler – Bildungseinrichtungen zu verstehen, die ab der Vorschule den allgemeinen Vorschriften auf dem Gebiet der Bildung entsprechen, mit der Bildungsnachfrage der Familien übereinstimmen und den in den Abs. 4, 5 und 6 genannten Anforderungen an Qualität und Wirksamkeit entsprechen.

3. Gleichgestellten Privatschulen wird uneingeschränkte Freiheit in Bezug auf die kulturelle und pädagogisch-didaktische Ausrichtung garantiert. Unter Berücksichtigung des Bildungskonzepts der Schule orientiert sich der Unterricht an den in der Verfassung verankerten freiheitlichen Grundsätzen. Da die gleichgestellten Schulen eine öffentliche Dienstleistung erbringen, nehmen sie alle Personen auf, die ihr Bildungskonzept akzeptieren und eine Einschreibung beantragen, auch Schüler und Studenten mit Behinderung. Das Bildungskonzept bestimmt gegebenenfalls die kulturelle oder religiöse Orientierung. Außerschulische Aktivitäten, die die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ideologie oder einem bestimmten religiösen Bekenntnis voraussetzen oder erfordern, sind für die Schüler jedoch nicht verpflichtend.

4. Die Gleichstellung wird nicht staatlichen Schulen zuerkannt, die dies beantragen, sich ausdrücklich dazu verpflichten, die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 umzusetzen, und die nachstehenden Anforderungen erfüllen:

a) Sie verfügen über ein Bildungskonzept, das den Grundsätzen der Verfassung entspricht, und einen Plan für das Bildungsangebot, der den geltenden Vorschriften und Bestimmungen entspricht; sie legen eine Bescheinigung vor, die den Verantwortlichen für die Verwaltung benennt, und legen ihre Bilanzen offen;

b) sie verfügen über Räumlichkeiten, Mobiliar und Lehrmittel, die für den Schultyp geeignet sind und den geltenden Vorschriften entsprechen;

c) die Kollegialorgane der Schule werden eingerichtet und arbeiten auf der Grundlage demokratischer Teilhabe;

d) die Schule nimmt alle Schüler auf, deren Eltern dies beantragen, sofern sie über einen gültigen Qualifikationsnachweis für die Aufnahme in die Klasse verfügen, die sie besuchen möchten;

e) sie wenden alle geltenden Vorschriften für die Integration behinderter oder benachteiligter Schüler an;

f) sie organisieren vollständige Bildungsgänge; die Gleichstellung kann nicht für einzelne Klassen gewährt werden, außer bei der Einführung neuer vollständiger Bildungsgänge, wobei diese mit der ersten Klasse beginnen müssen;

g) die Lehrkräfte verfügen über einen Befähigungsnachweis;

h) das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte arbeiten im Rahmen individueller Arbeitsverträge, die den nationalen Branchentarifverträgen entsprechen.“

9 Art. 2 Abs. 2 des Decreto-legge n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l’ordinato avvio dell’anno scolastico 2001/2002 (Gesetzesdekret Nr. 255 über dringliche Vorschriften, um den ordnungsgemäßen Ablauf des Schulbeginns im Schuljahr 2001/2002 zu gewährleisten) vom 3. Juli 2001 (GURI Nr. 153 vom 4. Juli 2001, im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 255/2001) sieht anstelle der Durchführung öffentlicher Auswahlverfahren zur unbefristeten Einstellung von Lehrpersonal vor, dass das Ministerium für Bildung ständige Reservelisten verwenden kann, die nun bis zur Erschöpfung gültig sind und in deren Rahmen „[d]ie Lehrtätigkeiten, die seit dem 1. September 2000 an den gleichgestellten Schulen … erbracht werden, … im gleichen Umfang wie die an staatlichen Schulen erbrachten Lehrtätigkeiten berücksichtigt [werden]“.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

10 AR, ein Lehrer mit Lehrbefähigung für Italienisch, Geschichte und Geografie, war von 2002 bis 2007 auf der Grundlage von fünf befristeten Arbeitsverträgen an einer „gleichgestellten“ Schule im Sinne von Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 62/2000 tätig.

11 Am 1. September 2008 wurde AR vom Ministerium für Bildung unbefristet eingestellt, um seinen Beruf als Lehrer an einer staatlichen Schule auszuüben. Anlässlich dieser Einstellung wurde die berufliche Laufbahn des Lehrers wiederhergestellt: Das Ministerium stufte ihn dabei in die Gehaltsstufe „keine Dienstzeiten“ ein. Es war nämlich im Wesentlichen der Ansicht, dass Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 es nicht erlaube, bei der Berechnung des Dienstalters des Klägers des Ausgangsverfahrens die im Dienst der gleichgestellten Schule zurückgelegten Beschäftigungsjahre zu berücksichtigen.

12 AR erhob beim Tribunale di Padova (Gericht Padua, Italien), dem vorlegenden Gericht, Klage auf Berücksichtigung des Dienstalters, das er aufgrund seiner Beschäftigung an der gleichgestellten Schule erworben habe, durch das Ministerium für Bildung und machte geltend, dass Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 einen Verstoß gegen Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung sowie gegen die Art. 20 und 21 der Charta darstelle.

13 Am 25. Februar 2022 trat die Anief – Associazione Professionale e Sindacale, eine Gewerkschaft ohne Gewinnerzielungsabsicht, dem Verfahren vor diesem Gericht als Streithelferin bei.

14 Das vorlegende Gericht führt aus, dass nach dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 297/1994 drei Arten von Privatschulen vom Ministerium für Bildung als den staatlichen Schulen gleichwertig anerkannt worden seien, nämlich die privaten Ersatzschulen, die rechtlich anerkannten Schulen und die staatlich anerkannten Schulen. Das Gesetzesvertretende Dekret habe außerdem vorgesehen, dass die Berufserfahrung, die die Lehrer namentlich im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeiten an den staatlich anerkannten Schulen und den privaten Ersatzschulen erworben hätten, bei der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn dieser Lehrer bei ihrer unbefristeten Einstellung durch das Ministerium zu berücksichtigen sei.

15 Das Gesetz Nr. 62/2000 habe diese drei Kategorien von Privatschulen durch eine einzige Kategorie von Schulen, die sogenannten „gleichgestellten Schulen“, ersetzt. Nach Art. 2 Abs. 2 des Gesetzesdekrets Nr. 255/2001 gelte die Berufserfahrung, die Lehrer im Rahmen einer Beschäftigung an einer Schule erworben hätten, die seit dem 1. September 2000 als gleichgestellte Schule anerkannt worden sei, für die Zwecke der unbefristeten Einstellung dieser Lehrer durch dasselbe Ministerium als der im Rahmen einer Beschäftigung an staatlichen Schulen erworbenen Berufserfahrung gleichwertig. Aus der Rechtsprechung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) ergebe sich jedoch, dass die erstgenannte Berufserfahrung im Rahmen der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn dieser Lehrer anlässlich ihrer unbefristeten Einstellung durch das Ministerium für Bildung bei der Bestimmung der Dienstaltersstufe, in die sie einzustufen seien, insbesondere mangels einer Rechtsvorschrift, die eine solche Berücksichtigung erlaube, nicht berücksichtigt werden könne.

16 Das vorlegende Gericht hat Zweifel, ob es mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, dass bei der Festsetzung der Vergütung dieser Lehrer die an gleichgestellten Schulen erworbene Berufserfahrung nicht berücksichtigt wird.

17 Diese Nichtberücksichtigung laufe nämlich darauf hinaus, Lehrer, die im Rahmen befristeter Arbeitsbeziehungen an gleichgestellten Schulen gearbeitet hätten, schlechter zu behandeln als Lehrer, die die gleiche Beschäftigungszeit auf der Grundlage unbefristeter Verträge an staatlichen Schulen abgeleistet hätten, deren Unterrichtserfahrung bei der Festsetzung ihrer Vergütung berücksichtigt werde, und zwar mit der Begründung, dass die erstgenannten Lehrer kein Auswahlverfahren für den Zugang zum öffentlichen Dienst bestanden hätten.

18 Diese beiden Kategorien von Lehrern seien ihrer Lage nach vergleichbar, da es keinen Unterschied zwischen den Tätigkeiten, der Ausbildung, den Aufgaben und den beruflichen Pflichten eines unbefristet beschäftigten Lehrers, der seine Tätigkeit an einer staatlichen Schule ausübe, und denen eines befristet beschäftigten Lehrers, der seine Tätigkeit an einer gleichgestellten Schule ausübe, gebe und die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) anerkannt habe, dass diese beiden Kategorien von Schulen „in jeder Hinsicht“ einander gleich seien.

19 Das vorlegende Gericht ist im Übrigen der Ansicht, dass die Nichtberücksichtigung der an den gleichgestellten Schulen erworbenen Erfahrung bei der Festsetzung der Vergütung nicht dadurch gerechtfertigt sei, dass es sich bei diesen Schulen um private Einrichtungen handele. Die sich aus der Erfahrung ergebende Kompetenz sei nämlich unabhängig davon, ob der Arbeitgeber dem privaten oder dem öffentlichen Sektor angehöre. Außerdem habe der nationale Gesetzgeber es

erlaubt, bei der Berechnung des Dienstalters sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern zurückgelegte Unterrichtszeiten einschließlich der von befristet beschäftigten Lehrern an staatlichen Schulen zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen.

20 Diese Nichtberücksichtigung sei auch nicht durch die Unterschiede zwischen den Modalitäten der Einstellung von Lehrern an gleichgestellten Schulen und an staatlichen Schulen gerechtfertigt. Die Existenz eines öffentlichen Auswahlverfahrens, das den Zugang zur Lehrtätigkeit auf unbestimmte Dauer an staatlichen Schulen ermögliche, sei nämlich unerheblich, da Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 vorsehe, dass bei der Berechnung des Dienstalters bei der unbefristeten Einstellung durch das Ministerium für Bildung Dienstzeiten sowohl an Schulen, bei denen die Lehrer durch Auswahlverfahren eingestellt würden, als auch an Schulen, bei denen dies nicht der Fall sei, berücksichtigt würden.

21 Es verstoße auch gegen den in den Art. 20 und 21 der Charta verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die an gleichgestellten Schulen geleistete Lehrtätigkeit bei der Festsetzung des Entgelts nicht berücksichtigt werde. In diesem Zusammenhang bewirke die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Lehrern an gleichgestellten Schulen und Lehrern insbesondere an im Laufe des Jahres 2000 in „gleichgestellte Schulen“ umgewandelten staatlich anerkannten Schulen und privaten Ersatzschulen. Die an einer gleichgestellten Schule erworbene Erfahrung sei nämlich von höherer Qualität und höherem Wert als die an anderen Privatschulen erworbene Erfahrung. Nur diese letztgenannte Erfahrung könne aber nach Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 für die Anerkennung eines bestimmten Dienstalters berücksichtigt werden.

22 Im Übrigen verstoße dieser Art. 485 gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, da er Lehrer an gleichgestellten Schulen und befristet beschäftigte Lehrer an staatlichen Schulen ungleich behandele.

23 Die Charta sei auf die vorliegende Rechtssache anwendbar, da zum einen mit ihr geklärt werden solle, ob die in Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 vorgesehene Nichtberücksichtigung befristeter Arbeitsverhältnisse an gleichgestellten Schulen mit dem mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel im Einklang stehe, die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Gewährleistung der Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu verbessern, und zum anderen der Kläger des Ausgangsverfahrens ein „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne von Paragraf 3 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung sei. Im Übrigen sei ein Rechtsakt des nationalen Rechts ein Rechtsakt zur „Durchführung des Rechts der Union“ im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta, sofern er einen Bereich betreffe, der in die Zuständigkeit der Europäischen Union falle. Die vorliegende Rechtssache, die die Voraussetzungen betreffe, unter denen von befristet beschäftigten Lehrkräften abgeleistete Unterrichtszeiten bei der Festsetzung ihrer Vergütung im Rahmen ihrer unbefristeten Einstellung als Lehrer durch das Ministerium für Bildung berücksichtigt würden, falle zweifellos unter die „Durchführung des Rechts der Union“ im Sinne dieses Art. 51 Abs. 1, da sie die Auslegung von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung betreffe. Insoweit sei die Vereinbarkeit von Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 mit den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen zu prüfen, wie sie auch in Art. 157 AEUV, in Art. 14 EMRK, in der Europäischen Sozialcharta sowie in den Richtlinien 2000/43 und 2000/78 verankert seien.

24 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Padova (Gericht Padua) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und der allgemeine unionsrechtliche Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen im Licht von Art. 21 der Charta dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der in Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 entgegenstehen, die nach dem ihr von der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) (vgl. Urteile der Kammer für Arbeitsrecht Nr. 32386/2019, Nr. 33134/2019 und Nr. 33137/2019) beigemessenen Sinngehalt vorsieht, dass die befristet Beschäftigten an den gleichgestellten Schulen im Sinne des Gesetzes Nr. 62/2000 gegenüber den Dauerbeschäftigten des Ministeriums für Bildung in Bezug auf die Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn nur deshalb benachteiligt werden, weil sie kein öffentliches Auswahlverfahren bestanden oder an einer rechtlich anerkannten gleichgestellten Schule unterrichtet haben, obwohl sich befristet beschäftigte Lehrer an den gleichgestellten Schulen in einer vergleichbaren Situation wie dauerbeschäftigte Lehrer an den staatlichen Schulen im Hinblick auf die Art der Arbeit und die Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen befinden, sie die gleichen Aufgaben wahrnehmen und über die gleichen fachlichen, pädagogischen, methodisch-didaktischen, organisatorisch-relationalen und forschungsbezogenen Fähigkeiten verfügen, die durch Unterrichtserfahrung erworben wurden, die durch dieselbe innerstaatliche Regelung als identisch für die Zwecke der unbefristeten Einstellung im Rahmen der ständigen Reservelisten, die derzeit ausgeschöpft sind, anerkannt wird (vgl. Art. 2 Abs. 2 des Gesetzesdekrets Nr. 255/2001)?

2. Sind im Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 die allgemeinen unionsrechtlichen Grundsätze der Gleichheit, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen, die auch in den Art. 20 und 21 der Charta, in Art. 14 der EMRK (nach Maßgabe von Art. 52 der Charta), in der Europäischen Sozialcharta, in Art. 157 AEUV und in den Richtlinien 2000/43 sowie 2000/78 verankert sind, dahin auszulegen, dass sie einer Regelung wie der in Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 entgegenstehen, die vorsieht, dass zu Zwecken der Besoldung bei der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn nur die Lehrtätigkeiten zu berücksichtigen sind, die im Dienst des Ministeriums für Bildung oder an Ersatzschulen, staatlich anerkannten weiterführenden Schulen, subventionierten oder Hilfsschulen, Volksschulen und Mädcheninternaten geleistet wurden, so dass befristet beschäftigte Lehrer an den gleichgestellten Schulen bei der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn (nach ihrer unbefristeten Einstellung durch das Ministerium für Bildung) benachteiligt und diskriminiert werden, weil sie nicht die zusätzlichen dienstaltersabhängigen Bezüge erhalten, die befristet beschäftigten Lehrern an den staatlichen und kommunalen Schulen, den Ersatzschulen, den staatlich anerkannten weiterführenden Schulen, den subventionierten oder Hilfsschulen, den Volksschulen und den Mädcheninternaten gezahlt werden, die sich, was die Art der Arbeit, die Tätigkeiten, die Dienste und beruflichen Verpflichtungen und die Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen betrifft, in einer vergleichbaren Situation befinden wie Lehrer an den gleichgestellten Schulen im Sinne des Gesetzes Nr. 62/2000, die die gleichen Aufgaben wahrnehmen und durch den Erwerb von Unterrichtserfahrung über die gleichen fachlichen, pädagogischen, methodisch-didaktischen, organisatorisch-relationalen und forschungsbezogenen Fähigkeiten verfügen wie Lehrer an den gleichgestellten Schulen?

3. Sind der Begriff „vergleichbarer Dauerbeschäftigter“ in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und die allgemeinen unionsrechtlichen Grundsätze der Gleichheit, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen, die in den Art. 20 und 21 der Charta verankert sind, dahin auszulegen, dass im Rahmen der Anerkennung von Dienstaltersstufen die Dienste, die als Zeitbediensteter an den gleichgestellten Schulen geleistet wurden, den geleisteten Diensten an den staatlichen Schulen, den Ersatzschulen, den staatlich anerkannten weiterführenden Schulen, den Volksschulen, den subventionierten oder Hilfsschulen und den Mädcheninternaten gleichzustellen sind, da diese Lehrer die gleichen Aufgaben wahrnehmen, die gleichen beruflichen Verpflichtungen haben und über die gleichen fachlichen, pädagogischen, methodisch-didaktischen, organisatorisch-relationalen und forschungsbezogenen Fähigkeiten verfügen?

4. Ist das nationale Gericht für den Fall, dass die Unvereinbarkeit von Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 mit dem Unionsrecht festgestellt wird, nach der Charta verpflichtet, die unvereinbare innerstaatliche Rechtsquelle unangewendet zu lassen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten und zur dritten Frage

Zur Zulässigkeit der dritten Frage

25 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Europäische Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen u. a. geltend macht, dass die dritte Frage unzulässig sei, da das vorlegende Gericht keinen Zusammenhang zwischen dem in dieser Frage genannten Art. 21 der Charta und der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung hergestellt habe.

26 Außerdem betreffe diese Frage die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Lehrern an gleichgestellten Schulen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 62/2000 einerseits und den ebenfalls befristet beschäftigten Lehrern an Privatschulen vor der Schaffung der gleichgestellten Schulen sowie an staatlichen Schulen andererseits. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergebe sich jedoch, dass durch die Rahmenvereinbarung das Diskriminierungsverbot nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befänden, umgesetzt und konkretisiert worden sei, nicht aber in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung bestimmter Kategorien befristet beschäftigter Mitarbeiter.

27 Hierzu ist erstens festzustellen, dass das in der vorstehenden Randnummer dargelegte Argument, soweit es die Frage der Anwendbarkeit des Diskriminierungsverbots und der Rahmenvereinbarung auf eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende betrifft, die dritte Frage in der Sache und nicht ihre Zulässigkeit betrifft, so dass es im Rahmen der inhaltlichen Prüfung dieser Frage zu behandeln ist (vgl. entsprechend Urteil vom 19. September 2024, Consiglio nazionale delle Ricerche, C-439/23, EU:C:2024:773, Rn. 27 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Zweitens ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten die Notwendigkeit, zu einer dem nationalen Gericht dienlichen Auslegung des Unionsrechts zu gelangen, erforderlich macht, dass dieses Gericht die Anforderungen an den Inhalt eines Vorabentscheidungsersuchens, die in Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs, von dem das vorlegende Gericht Kenntnis haben sollte, ausdrücklich aufgeführt sind, sorgfältig beachtet (Urteil vom 6. Oktober 2021, Consorzio Italian Management und Catania Multiservizi, C-561/19, EU:C:2021:799, Rn. 68 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

29 So ist es nach Art. 94 Buchst. c der Verfahrensordnung unerlässlich, dass die Vorlageentscheidung eine Darstellung der Gründe enthält, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel bezüglich der Auslegung oder der Gültigkeit bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat, und den Zusammenhang angibt, den es zwischen diesen Vorschriften und dem auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Recht herstellt (Urteil vom 6. Oktober 2021, Consorzio Italian Management und Catania Multiservizi, C-561/19, EU:C:2021:799, Rn. 69 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass das vorlegende Gericht den Zusammenhang, den es zwischen der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung und den in den Art. 20 und 21 der Charta verankerten Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung herstellt, hinreichend dargestellt und die Gründe angegeben hat, aus denen es die Auslegung dieser Grundsätze für erforderlich hält.

31 Folglich ist die dritte Frage zulässig.

Zur Beantwortung der Vorlagefragen

32 Vorab ist festzustellen, dass das vorlegende Gericht mit seiner ersten und seiner dritten Frage um Auslegung von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung sowie der in den Art. 20 und 21 der Charta verankerten Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung ersucht.

33 Das Diskriminierungsverbot von Art. 21 Abs. 1 der Charta stellt eine besondere Ausprägung des Grundsatzes der Gleichbehandlung dar, der ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts ist und in Art. 20 der Charta verankert ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. April 2024, Dumitrescu u. a./Kommission und Gerichtshof, C-567/22 P bis C-570/22 P, EU:C:2024:336, Rn. 65 und 66).

34 Was die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, betrifft, sind diese Grundsätze durch die Richtlinie 1999/70 und insbesondere durch Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang dieser Richtlinie umgesetzt und konkretisiert worden (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 11. November 2010, Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, Rn. 56, sowie Urteil vom 15. Dezember 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri u. a. [Hochschulforscher], C-40/20 und C-173/20, EU:C:2022:985, Rn. 87).

35 Im vorliegenden Fall sind die erste und die dritte Frage insofern, als sie eine solche unterschiedliche Behandlung betreffen, ausschließlich anhand dieser Richtlinie und der Rahmenvereinbarung zu prüfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, Rn. 20, sowie entsprechend Urteil vom 15. Mai 2025, Melbán und Sergamo, C-623/23 und C-626/23, EU:C:2025:358, Rn. 49).

36 Folglich ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner ersten und seiner dritten Frage, die zusammen zu prüfen sind, im Wesentlichen wissen möchte, ob Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die für die Bestimmung des Dienstalters und der Vergütung von Lehrkräften bei ihrer unbefristeten Einstellung an einer staatlichen Schule keine Berücksichtigung derjenigen Dienstzeiten vorsieht, die zuvor von diesen Lehrern im Rahmen einer befristeten Beschäftigung an bestimmten Schulen abgeleistet wurden, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen, die aber nach dieser Regelung staatlichen Schulen gleichgestellt sind, obwohl diese Regelung vorsieht, dass die von an staatlichen Schulen beschäftigten Lehrern abgeleisteten Dienstzeiten, insbesondere die von Dauerbeschäftigten, bei der Festlegung ihres Dienstalters und ihrer Vergütung berücksichtigt werden.

37 Zur Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung auf einen Lehrer in der Situation von AR ist darauf hinzuweisen, dass diese Rahmenvereinbarung auf alle Arbeitnehmer anwendbar ist, die entgeltliche Leistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen. Der bloße Umstand, dass der Betroffene nunmehr unbefristet beschäftigt ist, verwehrt es ihm nicht, sich unter bestimmten Umständen auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung zu berufen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 33 und 34, sowie vom 19. September 2024, Consiglio nazionale delle Ricerche, C-439/23, EU:C:2024:773, Rn. 38).

38 Da AR vor dem vorlegenden Gericht geltend macht, dass er hinsichtlich der Berücksichtigung von als befristet beschäftigter Arbeitnehmer abgeleisteten Unterrichtszeiten unterschiedlich behandelt werde, ist davon auszugehen, dass die Rahmenvereinbarung grundsätzlich auf einen Lehrer in der Situation von AR anwendbar ist.

39 Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verbietet es, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Paragraf 4 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung enthält dasselbe Verbot hinsichtlich der bestimmte Beschäftigungsbedingungen betreffenden Betriebszugehörigkeitszeiten (Urteil vom 19. September 2024, Consiglio nazionale delle Ricerche, C-439/23, EU:C:2024:773, Rn. 31).

40 Der Gerichtshof hat insoweit bereits entschieden, dass Regelungen über die für die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe zurückzulegenden Dienstzeiten wie etwa die in Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fallen (vgl. entsprechend Urteil vom 19. September 2024, Consiglio nazionale delle Ricerche, C-439/23, EU:C:2024:773, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Allerdings ergibt sich aus der in Rn. 34 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch Paragraf 4 der 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.

42 Diese Bestimmung bezweckt nämlich nur, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein derartiges befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 15. Dezember 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri u. a. [Hochschulforscher], C-40/20 und C-173/20, EU:C:2022:985, Rn. 88).

43 Daraus folgt, dass eine unterschiedliche Behandlung, die auf einem anderen Kriterium als der Frage, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist, beruht, nicht unter das Verbot von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung fällt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

44 Im vorliegenden Fall beruht, wie die Generalanwältin in den Nrn. 32 bis 35 ihrer Schlussanträge im Wesentlichen ausgeführt hat, die sich aus Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 ergebende unterschiedliche Behandlung nicht auf der Frage, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist, sondern auf der Art der Schule, an der die betreffenden Arbeitnehmer die Berufserfahrung erworben haben.

45 Aus den Angaben des vorlegenden Gerichts geht nämlich zum einen hervor, dass sich im Rahmen der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn von Lehrkräften bei ihrer unbefristeten Einstellung durch das Ministerium für Bildung die Nichtberücksichtigung der als befristet beschäftigter Lehrer an einer „gleichgestellten Schule“ abgeleisteten Dienstzeiten daraus ergibt, dass die „gleichgestellten Schulen“ in diesem Art. 485 nicht erwähnt werden.

46 Daher betrifft die Nichtberücksichtigung der als Lehrer an einer gleichgestellten Schule zurückgelegten Dienstzeiten sowohl die im Rahmen befristeter Beschäftigung als auch die im Rahmen unbefristeter Beschäftigung an diesen Schulen geleistete Arbeit.

47 Dieser Umstand wird im Übrigen vom Kläger des Ausgangsverfahrens selbst bestätigt, der in seinen beim Gerichtshof eingereichten schriftlichen Erklärungen geltend macht, dass das nationale Recht die Berücksichtigung „weder der befristet noch der unbefristet an den gleichgestellten Schulen geleisteten Dienstzeit“ erlaube.

48 Zum anderen geht aus den Angaben des vorlegenden Gerichts im Wesentlichen auch hervor, dass abgesehen davon, dass das nationale Recht vorsieht, dass sich die von den unbefristet beschäftigten Lehrern an staatlichen Schulen geleistete Arbeit und das entsprechende Dienstalter in ihrer Vergütung widerspiegeln, Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 es erlaubt, dass die als befristet beschäftigter Lehrer an diesen Schulen abgeleisteten Dienstzeiten im Rahmen der Wiederherstellung ihrer beruflichen Laufbahn bei ihrer unbefristeten Einstellung durch das Ministerium für Bildung berücksichtigt werden.

49 Selbst wenn davon ausgegangen werden könnte, dass die Lehrer, die an den „gleichgestellten“ Schulen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 62/2000 befristet beschäftigt waren, bevor sie vom Ministerium für Bildung unbefristet eingestellt wurden, und die an staatlichen Schulen unbefristet beschäftigten Lehrer „in demselben Betrieb“ im Sinne von Paragraf 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung arbeiten und dass sich diese beiden Gruppen von Arbeitnehmern im Hinblick auf die in der Rechtsprechung des Gerichtshofs aufgestellten Kriterien in vergleichbaren Situationen befinden, so dass die letztgenannten Lehrkräfte als „vergleichbare

Dauerbeschäftigte“ im Sinne dieses Paragrafen 3 Nr. 2 eingestuft werden können, ist daher davon auszugehen, dass eine unterschiedliche Behandlung wie die sich aus Art. 485 dieses Gesetzesvertretenden Dekrets ergebende nicht unter das Verbot von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung fällt.

50 Nach alledem ist auf die erste und die dritte Frage zu antworten, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die für die Bestimmung des Dienstalters und der Vergütung von Lehrkräften bei ihrer unbefristeten Einstellung an einer staatlichen Schule keine Berücksichtigung derjenigen Dienstzeiten vorsieht, die zuvor von diesen Lehrern im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung an bestimmten Schulen abgeleistet wurden, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen, die aber nach dieser Regelung staatlichen Schulen gleichgestellt sind, obwohl diese Regelung vorsieht, dass die von an staatlichen Schulen beschäftigten Lehrern abgeleisteten Dienstzeiten, insbesondere die von Dauerbeschäftigten, bei der Festlegung ihres Dienstalters und ihrer Vergütung berücksichtigt werden.

Zur zweiten Frage

51 Vorab ist festzustellen, dass das vorlegende Gericht mit seiner zweiten Frage um die Auslegung des u. a. in der EMRK und der Europäischen Sozialcharta verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots in Beschäftigung und Beruf ersucht. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Gerichtshof jedoch nicht für die Auslegung der EMRK (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Februar 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld [Verjährungsfrist], C-219/20, EU:C:2022:89, Rn. 15 sowie die dort angeführte Rechtsprechung) und der Europäischen Sozialcharta (Urteil vom 29. Juli 2024, CU und ND [Sozialhilfe – Mittelbare Diskriminierung], C-112/22 und C-223/22, EU:C:2024:636, Rn. 28 sowie die dort angeführte Rechtsprechung) zuständig.

52 Daraus folgt, dass der Gerichtshof für die Beantwortung der zweiten Frage insoweit nicht zuständig ist, als sie die Auslegung der Bestimmungen der EMRK und der Europäischen Sozialcharta betrifft.

53 Im Übrigen ist in Anbetracht der in den Rn. 28 und 29 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung mit der Kommission festzustellen, dass das vorlegende Gericht weder die Gründe, aus denen es die Auslegung von Art. 157 AEUV sowie der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits für erforderlich oder sachdienlich hält, noch den Zusammenhang, den es zwischen diesen unionsrechtlichen Bestimmungen und den auf diesen Rechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften herstellt, mit der erforderlichen Genauigkeit und Klarheit dargelegt hat.

54 Daher ist die zweite Frage unzulässig, soweit sie die Auslegung von Art. 157 AEUV sowie der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 betrifft.

55 Mithin ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner zweiten Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob die in den Art. 20 und 21 der Charta verankerten Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei der Festlegung des Dienstalters und der Vergütung von Lehrkräften bei ihrer unbefristeten Einstellung an einer staatlichen Schule keine Berücksichtigung von Dienstzeiten vorsieht, die zuvor von diesen Lehrern im Rahmen einer

befristeten Beschäftigung an bestimmten Schulen abgeleistet wurden, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen, die jedoch nach dieser Regelung staatlichen Schulen gleichgestellt sind, obwohl diese Regelung vorsieht, dass für diese Zwecke Dienstzeiten berücksichtigt werden, die diese Lehrer im Rahmen einer befristeten Beschäftigung an anderen Schulen, insbesondere staatlichen Schulen, abgeleistet haben.

56 Wird eine rechtliche Situation nicht vom Unionsrecht erfasst, ist der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung nicht zuständig, um über sie zu entscheiden, und die möglicherweise angeführten Bestimmungen der Charta können als solche keine entsprechende Zuständigkeit begründen (Urteil vom 24. Februar 2022, Viva Telecom Bulgaria, C-257/20, EU:C:2022:125, Rn. 128 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Die Charta gilt nämlich nach ihrem Art. 51 Abs. 1 für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Nach Art. 6 Abs. 1 EUV und Art. 51 Abs. 2 der Charta dehnt diese den Geltungsbereich des Unionsrechts nicht über die Zuständigkeiten der Union hinaus aus und begründet weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Union, noch ändert sie die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten und Aufgaben. Somit hat der Gerichtshof im Licht der Charta das Unionsrecht in den Grenzen der der Union übertragenen Zuständigkeiten zu prüfen (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich in dieser Hinsicht, dass der Begriff „Durchführung des Rechts der Union“ im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta das Vorliegen eines Zusammenhangs zwischen einem Unionsrechtsakt und der fraglichen nationalen Maßnahme voraussetzt, der darüber hinausgeht, dass die fraglichen Sachbereiche benachbart sind oder der eine von ihnen mittelbare Auswirkungen auf den anderen haben kann (Urteil vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59 Um festzustellen, ob eine nationale Maßnahme die „Durchführung des Rechts der Union“ im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta betrifft, ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs u. a. zu prüfen, ob mit der fraglichen nationalen Regelung die Durchführung einer Bestimmung des Unionsrechts bezweckt wird, welchen Charakter diese Regelung hat und ob mit ihr andere als die unter das Unionsrecht fallenden Ziele verfolgt werden, selbst wenn sie das Unionsrecht mittelbar beeinflussen kann, sowie ferner, ob es eine Regelung des Unionsrechts gibt, die für diesen Bereich spezifisch ist oder ihn beeinflussen kann (Urteil vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

60 Im vorliegenden Fall steht Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung, wie sich aus der Prüfung der ersten und der dritten Vorlagefrage ergibt, einer nationalen Bestimmung wie Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 nicht entgegen, da die durch diese nationale Bestimmung vorgenommene unterschiedliche Behandlung nicht auf der Frage, ob das Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer befristet oder unbefristet ist, beruht. Wie die Generalanwältin in Nr. 50 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, steht die Anwendung dieses Art. 485 folglich in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot in dieser Bestimmung.

61 Außerdem geht aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten nicht hervor, dass Art. 485 einen Zusammenhang mit irgendeiner anderen Bestimmung des Unionsrechts aufweist.

62 Daher kann die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung nicht im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta als der „Durchführung des Rechts der Union [dienend]“ angesehen werden.

63 Demzufolge kann die unterschiedliche Behandlung durch die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung nicht an den Garantien der Charta und insbesondere deren Art. 20 und 21 gemessen werden.

64 Somit ist festzustellen, dass der Gerichtshof für die Beantwortung der zweiten Frage nicht zuständig ist.

Zur vierten Frage

65 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass es das vorlegende Gericht verpflichtet, Art. 485 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 unangewendet zu lassen, wenn diese nationale Bestimmung als mit dem Unionsrecht unvereinbar anzusehen ist.

66 In Anbetracht der Antworten auf die erste bis dritte Frage erübrigt sich eine Beantwortung der vierten Frage.

Kosten

67 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Paragraf 4 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

er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die für die Bestimmung des Dienstalters und der Vergütung von Lehrkräften bei ihrer unbefristeten Einstellung an einer staatlichen Schule keine Berücksichtigung derjenigen Dienstzeiten vorsieht, die zuvor von diesen Lehrern im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung an bestimmten Schulen abgeleistet wurden, deren Betrieb und Organisation nicht in den Zuständigkeitsbereich des Staates fallen, die aber nach dieser Regelung staatlichen Schulen gleichgestellt sind, obwohl diese Regelung vorsieht, dass die von an staatlichen Schulen beschäftigten Lehrern abgeleisteten Dienstzeiten, insbesondere die von Dauerbeschäftigten, bei der Festlegung ihres Dienstalters und ihrer Vergütung berücksichtigt werden.

Unterschriften