Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

13. Mai 2026 *

„Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats – Art. 258 AEUV – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 5 Nr. 1 – Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge einzuführen – Fehlen solcher Maßnahmen – Begriff der ‚sachlichen Gründe', die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen"

In der Rechtssache C-155/25

betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Art. 258 AEUV, eingereicht am 21. Februar 2025,

Europäische Kommission, vertreten durch S. Delaude und D. Recchia als Bevollmächtigte,

Klägerin,

gegen

Italienische Republik, vertreten durch S. Fiorentino als Bevollmächtigten im Beistand von A. Berti Suman und L. Fiandaca, Avvocati dello Stato,

Beklagte,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. Passer sowie der Richter D. Gratsias und B. Smulders (Berichterstatter),

Generalanwalt: R. Norkus,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

aufgrund der nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Entscheidung, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

folgendes

Urteil

1 Mit ihrer Klage beantragt die Europäische Kommission,

– festzustellen, dass die Italienische Republik dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Paragraf 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) verstoßen hat, dass sie keine Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Verträge für Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal („personale amministrativo, tecnico ed ausiliario“, im Folgenden: ATA-Personal), das vertretungsweise an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigt wird, ergriffen hat, und

– der Italienischen Republik die Kosten aufzuerlegen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

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

Italienisches Recht

3 Das 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 Einheitstextes 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) bestimmt in Art. 554:

„1. Festanstellungen erfolgen bei Aufgaben der vierten Ebene mittels auf Provinzebene durchgeführter Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen, die jährlich in den Grenzen der verfügbaren freien Stellen von den Schulbehörden auf der Grundlage einer Verfügung des Bildungsministers durchgeführt werden, in der u. a. die erforderlichen Befähigungsnachweise und die Beurteilungskriterien festgelegt sind.

2. Diese Auswahlverfahren stehen dem nicht festangestellten ATA-Personal offen, das mindestens zwei Beschäftigungsjahre ohne Verfehlungen vorweisen kann und Aufgaben wahrgenommen hat, die denjenigen entsprechen, für die die Auswahlverfahren durchgeführt werden. Die Teilnahme ist nur an dem Auswahlverfahren möglich, das in der Provinz durchgeführt wird, in der der Bewerber zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung beschäftigt ist.

3. Das nicht festangestellte ATA-Personal, das mindestens zwei Jahre ganz oder teilweise mit höheren Aufgaben betraut war als mit denjenigen, für die die Auswahlverfahren durchgeführt werden, ist berechtigt, an den Auswahlverfahren für die nächstniedrigere Tätigkeit teilzunehmen.

…

8. Festanstellungen erfolgen in den Grenzen der verfügbaren Stellen nach der Reihenfolge der ständigen Eignungslisten, die nach den oben genannten Kriterien ergänzt und aktualisiert werden.“

4 Art. 4 („Vertretungen“) der Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (Gesetz Nr. 124 – Dringlichkeitsvorschriften zum Schulpersonal) vom 3. Mai 1999 (GURI Nr. 107 vom 10. Mai 1999, im Folgenden: Gesetz Nr. 124/1999) bestimmt:

„1. Die Stellen für Lehrer und Unterrichtende, die tatsächlich bis zum 31. Dezember frei und verfügbar sind und dies voraussichtlich für das gesamte Schuljahr bleiben werden, werden, falls ihre Besetzung durch festangestellte Lehrkräfte des Personalbestands der Provinz oder durch die Verwendung überzähligen Personals nicht möglich ist und sofern diese Stellen nicht bereits, aus welchem Rechtsgrund auch immer, festangestelltem Personal zugewiesen wurden, bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung festangestellter Lehrkräfte durch die Zuweisung von Jahresvertretungen abgedeckt.

2. Besetzte Stellen für Lehrer und Unterrichtende, die zwischen dem 31. Dezember und dem Ende des Schuljahrs tatsächlich verfügbar werden, werden durch die Zuweisung von befristeten Vertretungen bis zum Schluss der Unterrichtstätigkeiten abgedeckt. Unterrichtsstunden, die zusammengenommen nicht zur Schaffung von Voll- oder Teilzeitstellen für Lehrer ausreichen, werden in gleicher Weise durch die Zuweisung von befristeten Vertretungen bis zum Schluss der Unterrichtstätigkeiten abgedeckt.

3. In anderen als den in den Abs. 1 und 2 vorgesehenen Fällen wird mittels befristeter Vertretungen vorgegangen.

…

11. Die Bestimmungen der vorstehenden Absätze sind auch auf das ATA-Personal anzuwenden.“

5 Das Decreto ministeriale n. 430 – Regolamento recante norme sulle modalità di conferimento delle supplenze al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario ai sensi dell’articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124 (Ministerialerlass Nr. 430 zur Festlegung der Modalitäten für die Wahrnehmung der Vertretungen für Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal gemäß Art. 4 des Gesetzes Nr. 124 vom 3. Mai 1999) vom 13. Dezember 2000 (GURI Nr. 19 vom 24. Januar 2001) sieht in Art. 1 („Verfügbarkeit von Stellen und Arten von Vertretungen“) vor:

„1. Gemäß Art. 4 Abs. 1, 2, 3 und 11 des [Gesetzes Nr. 124/1999] werden, wenn es nicht möglich ist, verfügbare Stellen des [ATA-Personals] durch die Zuweisung von überzähligem Personal oder, aus welchem Rechtsgrund auch immer, von Personal mit unbefristetem Vertrag zu besetzen, folgende Maßnahmen getroffen:

a) jährliche Vertretungen zur Besetzung freier Stellen, die vor dem 31. Dezember verfügbar sind und während des gesamten Schuljahrs verfügbar bleiben dürften;

b) befristete Vertretungen bis zum Schluss der Unterrichtstätigkeiten zur Deckung der grundsätzlich besetzten, aber vor dem 31. Dezember und bis zum Ende des Schuljahrs verfügbaren Stellen;

c) befristete Vertretungen für jeden anderen, nicht unter die vorhergehenden Fälle fallenden Vertretungsbedarf gemäß Art. 6.“

6 Art. 36 („Bedienstete mit einem befristeten Vertrag oder im Rahmen flexibler Arbeitsverhältnisse eingestelltes Personal“) des Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165 mit allgemeinen Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in der öffentlichen Verwaltung) vom 30. März 2001 (GURI Nr. 106 vom 9. Mai 2001, Supplemento ordinario Nr. 112, im Folgenden: Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165/2001) bestimmt:

„1. Die öffentlichen Verwaltung stellt für die Erfordernisse ihres gewöhnlichen Bedarfs ausschließlich mittels unbefristeter Beschäftigungsverträge … ein.

2. Ausschließlich in den Grenzen und nach den Modalitäten, die für ihre Anwendung in der öffentlichen Verwaltung vorgesehen sind, kann die öffentliche Verwaltung befristete Arbeitsverträge, Ausbildungs- und Arbeitsverträge sowie befristete Verträge über die Gestellung von Personal abschließen und auf flexible Vertragsformen zurückgreifen, die im Zivilgesetzbuch und in anderen Rechtsvorschriften über Arbeitsverhältnisse in Unternehmen vorgesehen sind. Die öffentliche Verwaltung darf die in Satz 1 dieses Absatzes genannten Verträge nur für nachweisliche Erfordernisse ausschließlich vorübergehender oder außergewöhnlicher Art und unter Einhaltung der in Art. 35 festgelegten Bedingungen und Verfahren für die Einstellung schließen. Befristete Arbeitsverträge können unter Beachtung der Art. 19 ff. des [Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 zur systematischen Regelung der Arbeitsverträge und Änderung der Rechtsvorschriften über die Arbeitspflichten gemäß Art. 1 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014) vom 15. Juni 2015 (GURI Nr. 144 vom 24. Juni 2015, Supplemento ordinario Nr. 34, im Folgenden: Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2015)] … geschlossen werden.

…

5. Jedenfalls kann die Verletzung zwingender Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch die öffentliche Verwaltung nicht zur Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit diesen führen, unbeschadet ihrer Haftung oder der Sanktionen, die gegen sie verhängt werden können. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Schäden, die sich aus der unter Verstoß gegen zwingende Vorschriften erbrachten Arbeitsleistung ergeben. Im besonderen Fall eines Schadens, der sich aus der missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse ergibt, setzt das Gericht unbeschadet der Möglichkeit des Arbeitnehmers, einen zusätzlichen Schaden nachzuweisen, eine Entschädigung zwischen mindestens vier Monatsgehältern und höchstens 24 Monatsgehältern auf der Grundlage der letzten Referenzvergütung für die Berechnung der Abfindung bei Vertragsende fest, wobei die Schwere des Verstoßes, insbesondere in Anbetracht der Anzahl der aufeinanderfolgenden Verträge zwischen den Parteien und der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses, zu berücksichtigen ist.

…

5-*quinquies*. Unbeschadet des Abs. 5 gilt dieser Artikel nicht für die befristete Einstellung von [ATA-Personal] in schulischen und Bildungseinrichtungen des Staates und der lokalen Gebietskörperschaften sowie in Hochschulen auf dem Gebiet der Kunst, der Musik und des Tanzes. …“

7 Das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 81/2015 legt in Kapitel III („Befristete Beschäftigung“) eine Höchstdauer für befristete Arbeitsverträge (Art. 19) sowie eine maximale Anzahl von Verlängerungen (Art. 21) fest. Nach Art. 29 Abs. 2 Buchst. c ist das Kapitel III nicht anwendbar auf „mit [ATA-Personal] zur Wahrnehmung von Vertretungen … geschlossene befristete Verträge“, wobei Abs. 4 dieses Artikels vorsieht, dass „die Bestimmungen des Art. 36 des Gesetzesvertretenden Dekrets [Nr. 165/2001] anwendbar bleiben“.

8 Die Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Gesetz Nr. 107 – Reform des nationalen Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung und Ermächtigung zur Neuordnung der geltenden Rechtsvorschriften) vom 13. Juli 2015 (GURI Nr. 162 vom 15. Juli 2015, im Folgenden: Gesetz Nr. 107/2015) hatte in Art. 1 Abs. 131 eine Höchstdauer von 36 Monaten, auch wenn sie nicht aufeinanderfolgten, für befristete Arbeitsverträge des Lehrpersonals und des ATA-Personals der öffentlichen Bildungseinrichtungen eingeführt. Diese Bestimmung wurde durch Art. 4*bis* des Decreto-legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (Gesetzesdekret Nr. 87 mit dringlichen Vorschriften zur Würde der Arbeitnehmer und Unternehmen) vom 12. Juli 2018 (GURI Nr. 161 vom 13. Juli 2018, im Folgenden: Gesetzesdekret Nr. 87/2018) aufgehoben.

Vorverfahren

9 Am 26. Juli 2019 sandte die Kommission ein Aufforderungsschreiben an die Italienische Republik, in dem sie Zweifel u. a. hinsichtlich der Vereinbarkeit mehrerer nationaler Vorschriften, die auf das vertretungsweise an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigte ATA-Personal anwendbar sind, mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung im Hinblick auf die missbräuchliche Nutzung befristeter Verträge äußerte.

10 Die Italienische Republik antwortete auf die in diesem Aufforderungsschreiben erhobenen Rügen und die darin aufgeworfenen Fragen mit mehreren Mitteilungen. Im Anschluss an eine Mitteilung vom 29. November 2019 richtete die Kommission an den Mitgliedstaat am 3. Dezember 2020 ein ergänzendes Aufforderungsschreiben, auf das dieser u. a. mit Schreiben vom 6. April und 21. September 2021 antwortete.

11 Am 19. April 2023 sandte die Kommission eine mit Gründen versehene Stellungnahme an die Italienische Republik, in der sie u. a. an ihrem Standpunkt festhielt, dass die italienische Regelung in Bezug auf den Schutz des ATA-Vertretungspersonals vor missbräuchlicher Nutzung befristeter Verträge nicht mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung im Einklang stehe, und die Italienische Republik aufforderte, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Stellungnahme Abhilfe zu schaffen.

12 In ihrer Antwort vom 8. Februar 2024 auf die mit Gründen versehene Stellungnahme wiederholte die Italienische Republik, dass sie den Standpunkt der Kommission nicht teile.

13 Da die Kommission diese Antwort nicht für überzeugend hielt, hat sie die vorliegende Vertragsverletzungsklage erhoben.

Zur Klage

14 Mit ihrer Klage wirft die Kommission der Italienischen Republik vor, dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstoßen zu haben, dass sie keine Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Verträge für ATA-Vertretungspersonal an öffentlichen Bildungseinrichtungen ergriffen habe.

Vorbringen der Parteien

15 Die Kommission macht als Erstes geltend, es gebe im italienischen Recht keine einzige nach Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung ergriffene Maßnahme in Bezug auf die insgesamt maximal zulässige Dauer befristeter Arbeitsverträge, die mit dem ATA-Vertretungspersonal geschlossen werden könnten, oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge. Aus Art. 36 Abs. 5*quinquies* des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 und Art. 29 Abs. 2 Buchst. c des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 ergebe sich nämlich, dass die Bestimmungen über die Höchstdauer und die maximale Anzahl der von der öffentlichen Verwaltung zur Gewinnung ihres Personals abschließbaren befristeten Verträge nicht für mit dem an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigten ATA-Personal geschlossene Verträge gälten. Zwar habe Art. 1 Abs. 131 des Gesetzes Nr. 107/2015 insoweit einst Grenzen gesetzt; diese Bestimmung sei aber durch das Gesetzesdekret Nr. 87/2018 aufgehoben worden.

16 Als Zweites gebe es im italienischen Recht auch keine Maßnahmen im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung in Bezug auf sachliche Gründe, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge mit dem an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigten ATA-Personal rechtfertigen könnten.

17 Insoweit enthielten erstens die Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 und 11 des Gesetzes Nr. 124/1999, die die Einstellung von ATA-Personal zur vorübergehenden Besetzung freier und verfügbarer Stellen im öffentlichen Bildungswesen erlaubten, keinerlei Hinweis auf ein Erfordernis wie ein dem öffentlichen Bildungswesen eigenes Erfordernis der Flexibilität, das unter den Begriff der sachlichen Gründe im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung subsumiert werden könnte. Außerdem schienen die vom Ministero dell'Istruzione (Ministerium für Bildung, Italien) veröffentlichten Zahlen zur Entwicklung der Schülerzahl und der Zusammensetzung des Personals dem Bestehen eines solchen Erfordernisses zu widersprechen. Obwohl nämlich seit dem Schuljahr 2017/2018 die Anzahl der Schüler ständig gesunken sei, hätten sich die Anzahl und der Anteil des befristet beschäftigten ATA-Personals im selben Zeitraum beständig erhöht.

18 Die Kommission schließt daraus, dass, auch wenn die in Rede stehende nationale Regelung in der Theorie womöglich auf einen sachlichen Grund wie ein mit den Besonderheiten des öffentlichen Schulwesens zusammenhängendes Erfordernis der Flexibilität gestützt werden könne, ein solches Erfordernis in der Praxis nicht bestehe.

19 Zweitens reiche das bloße Vorliegen eines sachlichen Grundes jedenfalls nicht aus, um die Vereinbarkeit der in Rede stehenden nationalen Regelung mit Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung festzustellen, da eine solche Vereinbarkeit unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus dem 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), voraussetze, dass sich dieser Regelung objektive und transparente Kriterien für die Prüfung entnehmen ließen, ob die Verlängerung der mit dem ATA-Vertretungspersonal geschlossenen befristeten Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspreche und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahre.

20 Der fraglichen nationalen Regelung ließen sich solche Kriterien jedoch nicht entnehmen. Vielmehr sei die Einstellung von ATA-Personal auf der Grundlage befristeter Verträge in Wirklichkeit die übliche Art der Personalgewinnung. Für die Teilnahme an Auswahlverfahren zur Besetzung von für ATA-Vertretungspersonal vorgesehene unbefristete Stellen müssten die Betroffenen nämlich zunächst im Rahmen befristeter Verträge eingestellt worden sein und mindestens zwei Dienstjahre absolviert haben, was offensichtlich im Widerspruch zu der Prämisse stehe, auf der die Rahmenvereinbarung beruhe, wonach unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses seien. Außerdem erfolge die Durchführung dieser Auswahlverfahren nicht nach einem genauen Zeitplan, da sie Haushaltszwängen unterliege und überdies vom natürlichen Ausscheiden des festangestellten Personals abhänge.

21 Folglich erfolge die Einstellung des ATA-Vertretungspersonals mittels befristeter Verträge, ohne dass die anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften sachliche Gründe im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vorsähen. Diese Rechtsvorschriften erlaubten es vielmehr, solche Verträge zur Deckung eines ständigen und dauerhaften Bedarfs zu verwenden. In ihrer Erwiderung weist die Kommission in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Italienische Republik dies in ihrer Klagebeantwortung selbst eingeräumt habe, indem sie behauptet habe, dass das ATA-Personal befristet eingestellt werde, um „strukturelle Personalmängel" zu bewältigen.

22 Als Drittes ergänzt die Kommission der Vollständigkeit halber, dass, wenn die Italienische Republik der Ansicht sein sollte, dass die Durchführung mehrerer Auswahlverfahren in den letzten Jahren unter den Begriff „gleichwertige gesetzliche Maßnahmen" im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung falle, zu bedenken sei, dass eine solche Durchführung

von Auswahlverfahren nur eine punktuelle Maßnahme darstelle, die es allenfalls ermögliche, eine bereits eingetretene Situation des Missbrauchs in mancher Hinsicht zu beenden, ohne dass sie geeignet wäre, die missbräuchliche Nutzung befristeter Arbeitsverträge in Bezug auf das an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigte ATA-Personal zu vermeiden. Gleiches gelte für die von der Italienischen Republik angeführten Gesetzesentwürfe, deren Anwendung auf bestimmte Schuljahre beschränkt sei.

23 Die Italienische Republik ist der Ansicht, dass sie den Verpflichtungen aus Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nachgekommen sei.

24 Als Erstes weist dieser Mitgliedstaat darauf hin, dass der Zugang zur Festanstellung im öffentlichen Bildungswesen mittels der in Art. 554 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 geregelten Auswahlverfahren erfolge, die ausschließlich dem nicht festangestellten ATA-Personal mit mindestens zwei Dienstjahren offenstünden und in deren Rahmen die erworbene Erfahrung berücksichtigt werde. Der im Rahmen eines befristeten Vertrags geleistete Dienst ermögliche es somit, diese Erfahrung zu verwerten, und trage zum Abschluss eines unbefristeten Vertrags bei. Daher sei diese Regelung stets so konzipiert worden, dass sie die Wiederholung befristeter Verträge mit dem ATA-Vertretungspersonal begünstige, da eine solche Wiederholung den Zugang zur Festanstellung erleichtere. Unter diesem Gesichtspunkt sei auch beschlossen worden, die in Art. 1 Abs. 131 des Gesetzes Nr. 107/2015 für solche Verträge einst vorgesehene Höchstdauer von 36 Monaten mit dem Gesetzesdekret Nr. 87/2018 wieder abzuschaffen.

25 Als Zweites berücksichtige ein solcher Einstellungsmechanismus die Besonderheiten des Schulsystems, nämlich die starke Variabilität der Nachfrage nach ATA-Personal je nach der Anzahl der Schüler in den verschiedenen Schulen und geografischen Gebieten sowie den engen Zusammenhang zwischen der erforderlichen Anzahl von Personen, die zum ATA-Personal gehörten, und des Umfangs der Schülerschaft. Diese Besonderheiten stellten sachliche Gründe im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung dar.

26 In diesem Zusammenhang weist die Italienische Republik erstens darauf hin, dass nicht ersichtlich sei, dass diese Bestimmung verlange, dass solche sachlichen Gründe im positiven Recht verankert seien.

27 Zweitens sei die von der Kommission angeführte Erhöhung des ATA-Personals der Notwendigkeit geschuldet, dem strukturellen Personalmangel in einem die Rotation des Personals verlangenden System abzuhelfen. Allerdings betont der Mitgliedstaat in seiner Gegenerwiderung, dass er nicht so verstanden werden will, dass dieser strukturelle Personalmangel als solcher einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstelle.

28 Als Drittes habe das Bildungsministerium im Laufe der Jahre 2019 bis 2021 den Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge in Bezug auf das ATA-Personal begrenzt, indem es verschiedene Einstellungsverfahren durchgeführt habe. Außerdem sei dem Bildungsministerium für das Schuljahr 2023/2024 die Festanstellung für insgesamt 9 975 Personaleinheiten genehmigt worden, die sich wie folgt aufteilten: 2 163 Verwaltungsassistenten, 717 technische Assistenten, 7 066 Schulmitarbeiter, 13 technische Schulmitarbeiter (die den landwirtschaftlichen Betrieben zugewiesen seien), 8 Garderobenmitarbeiter, 4 Küchenkräfte und 4 Krankenpfleger.

29 Als Viertes weist die Italienische Republik unter Aufrechterhaltung ihrer Einwendungen darauf hin, dass sie Änderungen der geltenden Regelung vorbereite, die darauf abzielten, in Abweichung von den üblichen Modalitäten der Einstellung von ATA-Personal dem gesamten an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigten ATA-Vertretungspersonal realistische Chancen auf eine Verfestigung ihrer Anstellung mittels unmittelbarer Besetzung aller derzeit freien Dauerplanstellen zu geben. Außerdem werde derzeit ein neues System der beruflichen Einstufung des ATA-Personals vorbereitet, das neue Weiterentwicklungs- und Einstellungsmechanismen umfasse. Eine mögliche Reform der Einstellungsmechanismen solle jedoch das Ergebnis eines Dialogs mit den Sozialpartnern und den anderen betroffenen Verwaltungsstellen sein.

30 Die Italienische Republik beantragt daher, die Klage der Kommission als unbegründet abzuweisen oder, hilfsweise, das Verfahren gemäß Art. 55 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs auszusetzen, um es ihr zu ermöglichen, innerhalb angemessener Frist die erforderlichen Gesetzesänderungen vorzunehmen.

Würdigung durch den Gerichtshof

31 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung, der zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse einzugrenzen, verpflichtet in Nr. 1 die Mitgliedstaaten dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in 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 zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 83 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 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 (Urteil vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Was im vorliegenden Fall als Erstes die in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen in Bezug auf die insgesamt maximal zulässige Dauer befristeter Verträge und die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge betrifft, führt die Kommission, ohne dass die Italienische Republik dem widersprochen hätte, aus, dass es solche Maßnahmen in Bezug auf das an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigte ATA-Personal im italienischen Recht nicht gebe. Sie weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Bestimmungen des italienischen Rechts, die eine Höchstdauer und eine maximale Anzahl befristeter Verträge festlegen, die die öffentliche Verwaltung zur Gewinnung ihres Personals abschließen darf, auf die mit dem ATA-Personal geschlossenen Verträge ausdrücklich nicht anwendbar seien, wobei die Bestimmung, die einst eine Höchstdauer von 36 Monaten für solche Verträge vorgesehen habe, im Laufe des Jahres 2018 aufgehoben worden sei.

34 Die Italienische Republik tritt dem Vorbringen der Kommission mit dem Argument entgegen, dass zwar die Bestimmung, die für mit ATA-Personal geschlossene befristete Arbeitsverträge eine Höchstdauer von 36 Monaten vorsah, tatsächlich aufgehoben worden sei, die Aufhebung in

Wirklichkeit aber dazu bestimmt gewesen sei, es diesem Personal zu ermöglichen, durch den wiederholten Abschluss befristeter Arbeitsverträge Erfahrung zu sammeln und so seine Chancen, später festangestellt zu werden, zu erhöhen, da Festanstellungen maßgeblich auf der Grundlage der so erworbenen Erfahrung erfolgten.

35 Diese Argumentation bestätigt jedoch nur, dass es im italienischen Recht keine Maßnahmen zur Begrenzung der Dauer oder der Anzahl der befristeten Arbeitsverträge gibt, die mit dem fraglichen ATA-Personal geschlossen werden können. Somit bestätigt sie das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung.

36 Mithin ist als Zweites zu prüfen, ob das italienische Recht für befristete Arbeitsverträge mit ATA-Vertretungspersonal die in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung genannte Maßnahme vorsieht, nämlich sachliche Rechtfertigungsgründe für die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse.

37 Insoweit hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass der Begriff „sachliche Gründe“ dahin zu verstehen ist, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (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. 87 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Hingegen entspräche eine nationale Vorschrift, die sich darauf beschränkte, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in der vorstehenden Randnummer dargelegten Erfordernissen. Einer solchen rein formalen Vorschrift lassen sich nämlich keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Eine solche Vorschrift birgt somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar (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. 88 und die dort angeführte Rechtsprechung).

39 Im vorliegenden Fall geht aus den Erläuterungen der Kommission hervor, dass sich ihre Kritik hauptsächlich auf die Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 und 11 des Gesetzes Nr. 124/1999 bezieht, um die es auch in der Rechtssache ging, in der das 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), ergangen ist und nach denen es zulässig ist, Stellen des ATA-Personals, die „bis zum 31. Dezember“ des Schuljahrs „tatsächlich frei und verfügbar sind“, durch jährliche Vertretungen zu besetzen, und zwar „bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung festangestellter … Kräfte“.

40 Hierzu ist erstens, auch wenn die Italienische Republik in der vorliegenden Rechtssache das Bedürfnis, Planstellen vorübergehend, d. h. bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung solchen Personals, zu besetzen, nicht als sachlichen Grund im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung geltend zu machen scheint, in Anbetracht des

Vorbringens der Kommission hierzu sowie des Wortlauts von Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999, der ausdrücklich auf dieses Bedürfnis Bezug nimmt, gleichwohl darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass ein solches Bedürfnis den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge rechtfertigen kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 96).

41 Damit eine nationale Regelung, mit der einem solchen Bedürfnis Rechnung getragen werden soll, als durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt angesehen werden kann, müssen die zuständigen Stellen jedoch bei der konkreten Anwendung dieser Regelung in der Lage sein, objektive und transparente Kriterien für die Prüfung herauszuarbeiten, ob die Verlängerung befristeter Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, wobei diese Regelung nicht nach Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein kann, wenn sie eine solche Verlängerung gestattet, um einen Bedarf zu decken, der in Wirklichkeit kein zeitweiliger, sondern ein ständiger und dauerhafter ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 99 und 100 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

42 In diesem Zusammenhang macht die Kommission, ohne dass ihr die Italienische Republik widersprochen hätte, zum einen geltend, dass die in Rede stehende nationale Regelung für die Durchführung der Auswahlverfahren – die Haushaltszwängen unterliege und im Übrigen vom natürlichen Ausscheiden des festangestellten Personals abhänge – keine genaue Frist festlege. Zum anderen weist die Kommission darauf hin, dass die Möglichkeit, an solchen Auswahlverfahren teilzunehmen, für Mitglieder des ATA-Vertretungspersonals darüber hinaus davon abhänge, dass sie mindestens zwei Dienstjahre in Ausübung ihrer befristeten Tätigkeit geleistet hätten, was dieser Mitgliedstaat im Übrigen selbst bestätigt habe, indem er sich auf Art. 554 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 bezogen habe, der u. a. die Festanstellung mittels Durchführung von Auswahlverfahren betreffe und dessen Abs. 2 eine solche Voraussetzung vorsehe.

43 Diese von der Italienischen Republik nicht widerlegten bzw. sogar eingestandenen Gesichtspunkte zeigen, dass die in Rede stehende nationale Regelung, obwohl sie den Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge für Jahresvertretungen bei freien und verfügbaren Stellen in staatlichen Schulen formal nur für einen begrenzten Zeitraum zulässt, der mit dem Abschluss von Auswahlverfahren endet, nicht gewährleistet, dass die konkrete Anwendung dieses sachlichen Grundes in Anbetracht der Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung den Anforderungen der Rahmenvereinbarung entspricht, sondern es vielmehr unter Verstoß gegen Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zulässt, dass solche Verträge verlängert werden, um einen Bedarf zu decken, der tatsächlich nicht vorläufiger, sondern ständiger und dauerhafter Natur ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 108 und 109).

44 Insbesondere ist der Umstand, dass das ATA-Personal nach Art. 554 Abs. 2 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994, um an den Auswahlverfahren teilnehmen zu können, die zur Festanstellung und damit zu einer dauerhaften Beschäftigung führen können, die Voraussetzung erfüllen muss, dass es „mindestens zwei Beschäftigungsjahre … vorweisen kann und Aufgaben wahrgenommen hat, die denjenigen entsprechen, für die die Auswahlverfahren durchgeführt werden“, für sich genommen und unabhängig von der Ungewissheit und

Unvorhersehbarkeit der Durchführung dieser Auswahlverfahren dazu angetan, die Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Verträge zu erhöhen, da solche Verträge während dieses Mindestzeitraums von zwei Jahren verlängert werden können, ohne dass sichergestellt werden müsste, dass der Bedarf, der zu einer solchen Verlängerung führt, vorübergehender und nicht ständiger und dauerhafter Natur ist.

45 Unter diesen Umständen kann das in Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 genannte Erfordernis, Dauerplanstellen bis zum Abschluss von Auswahlverfahren für die Festanstellung von Personal vorübergehend zu besetzen, im vorliegenden Fall nicht als „sachlicher Grund“ angesehen werden, der die Verlängerung der mit dem an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigten ATA-Personal geschlossenen befristeten Arbeitsverträge im Einklang mit den sich aus Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung ergebenden Anforderungen rechtfertigt.

46 Was zweitens den von der Italienischen Republik geltend gemachten Flexibilitätsbedarf im öffentlichen Bildungswesen betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass ein solcher Bedarf, insbesondere soweit er auf einem angemessenen Verhältnis zwischen der Anzahl der Arbeitnehmer, die im öffentlichen Bildungswesen beschäftigt sind, und der Anzahl der Schüler beruht, grundsätzlich ebenfalls als „sachlicher Grund“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung berücksichtigt werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 94 und 95).

47 Auch wenn im vorliegenden Fall die Abs. 2 und 3 von Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999 im Kontext eines solchen Flexibilitätsbedarfs in Bezug auf die Einstellung des ATA-Personals stehen mögen, da diese Bestimmungen die Möglichkeit betreffen, vorübergehend verfügbare Stellen zu besetzen, bei denen es sich aber nicht um freie Stellen handelt, enthalten die in Rn. 39 des vorliegenden Urteils genannten Bestimmungen der Abs. 1 und 11 dieses Artikels, die die freien und verfügbaren Stellen für das ATA-Personal betreffen, hingegen keinen Anhaltspunkt dafür, dass sie tatsächlich einem solchen Flexibilitätsbedarf Rechnung tragen sollen, und legen erst recht keine Voraussetzungen fest, die die Möglichkeit eingrenzen, aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit diesem Personal zu schließen.

48 Selbst wenn man unterstellt, dass die in Rede stehende nationale Regelung das von der Italienischen Republik angeführte Ziel verfolgt, nämlich die Berücksichtigung des für das öffentliche Bildungswesen typischen Flexibilitätsbedarfs zu ermöglichen, genügt die sich aus dieser Regelung ergebende Rechtsstellung des ATA-Personals, wie sie dem Gerichtshof dargestellt wird, unter diesen Umständen nicht den Anforderungen an Klarheit und Genauigkeit, die für nationale Umsetzungsmaßnahmen gelten müssen.

49 Ein solches Ziel kann diese Regelung nämlich nicht mit Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung in Einklang bringen, da damit nicht dargetan werden kann, dass entsprechend der in Rn. 37 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung genau bezeichnete und konkrete Umstände vorliegen, die die in Rede stehende Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen (vgl. entsprechend Urteil vom 26. Februar 2015, Kommission/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, Rn. 50).

50 Dies gilt im vorliegenden Fall umso mehr, als die freien und verfügbaren Stellen, auf die sich Art. 4 Abs. 1 und 11 des Gesetzes Nr. 124/1999 bezieht, für festangestelltes Personal bestimmt und somit von vornherein nicht vorübergehender, sondern dauerhafter Natur sind.

51 Daraus folgt, dass der von der Italienischen Republik geltend gemachte Flexibilitätsbedarf im öffentlichen Bildungswesen im vorliegenden Fall nicht die Annahme stützen kann, dass die in Rede stehende nationale Regelung im Einklang mit Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung einen „sachlichen Grund“ vorsehe, der die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge mit dem an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigten ATA-Personal rechtfertige.

52 Als Drittes ist zu der Frage, ob im italienischen Recht „gleichwertige gesetzliche Maßnahmen“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bestehen, darauf hinzuweisen, dass mit diesem Ausdruck auf alle Maßnahmen des nationalen Rechts abgestellt wird, die wie die in diesem Paragrafen genannten Maßnahmen die missbräuchliche Verwendung von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder -verhältnissen auf effektive Weise verhindern sollen (Urteil vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 76 und die dort angeführte Rechtsprechung).

53 Im vorliegenden Fall geht die Kommission zwar auf die Möglichkeit ein, dass die Italienische Republik versuchen könnte, sich auf den Erlass solcher gleichwertiger gesetzlicher Maßnahmen zu berufen, weil sie in den letzten Jahren eine Reihe von Auswahlverfahren durchgeführt habe, die es ermöglicht hätten, zahlreiche Arbeitnehmer des ATA-Personals fest anzustellen, doch deutet nichts darauf hin, dass sich dieser Mitgliedstaat tatsächlich auf die Durchführung dieser Auswahlverfahren als „gleichwertige gesetzliche Maßnahme“ berufen wollte.

54 Jedenfalls hat der Gerichtshof zwar entschieden, dass die fristgerechte Durchführung von Auswahlverfahren zur endgültigen Besetzung der Stellen, die vorübergehend mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern besetzt werden, geeignet ist, eine Perpetuierung der unsicheren Stellung dieser Arbeitnehmer zu vermeiden, indem sie sicherstellt, dass die von ihnen ausgefüllten Stellen rasch endgültig besetzt werden. Eine solche Maßnahme kann sich somit als geeignet erweisen, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse zu verhindern und somit eine „gleichwertige gesetzliche Maßnahme“ darzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 93 bis 95).

55 Wie die Kommission, ohne dass ihr die Italienische Republik widersprochen hätte, ausgeführt hat, wurden jedoch im vorliegenden Fall die Auswahlverfahren, die in der jüngeren Vergangenheit durchgeführt wurden, um Arbeitnehmer des ATA-Personals festanzustellen, offenbar nicht innerhalb genauer zu diesem Zweck festgelegter Fristen durchgeführt, sondern im Gegenteil punktuell und unvorhersehbar, wie die in Rn. 42 des vorliegenden Urteils genannten, so dass sie aus ähnlichen Gründen wie den in den Rn. 43 und 44 des vorliegenden Urteils dargelegten nicht als „gleichwertige gesetzliche Maßnahme“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung angesehen werden können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u.a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 98).

56 Als Viertes kann schließlich der Argumentation der Italienischen Republik nicht gefolgt werden, nach der das Verfahren bis zum Erlass bestimmter Gesetzesänderungen auszusetzen sei, die derzeit in Vorbereitung seien und neue Mechanismen für die Weiterentwicklung und die Einstellung des ATA-Personals enthielten und geeignet seien, jeden etwaigen Verstoß gegen Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung abzustellen. Insoweit genügt der Hinweis, dass nach ständiger Rechtsprechung das Vorliegen einer Vertragsverletzung anhand der Lage zu beurteilen ist, in der sich der Mitgliedstaat bei Ablauf der Frist befand, die in der mit Gründen versehenen

Stellungnahme gesetzt wurde (Urteil vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung), d. h. im vorliegenden Fall am 19. Juni 2023.

57 Daher ist festzustellen, dass die in Rede stehende nationale Regelung weder eine der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen vorsieht noch gleichwertige gesetzliche Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung enthält. Folglich ist die von der Kommission erhobene Klage begründet.

58 Nach alledem ist festzustellen, dass die Italienische Republik dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung verstoßen hat, dass sie keine Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Verträge für an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigtes ATA-Vertretungspersonal ergriffen hat.

Kosten

59 Nach Art. 138 Abs. 1 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da die Kommission die Verurteilung der Italienischen Republik beantragt hat und die Vertragsverletzung festgestellt worden ist, sind der Italienischen Republik die Kosten aufzuerlegen.

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

1. **Die Italienische Republik hat dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Paragraf 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge verstoßen, dass sie keine Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Verträge für vertretungsweise an öffentlichen Bildungseinrichtungen beschäftigtes Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal ergriffen hat.**

2. **Die Italienische Republik trägt die Kosten.**

Unterschriften