Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

26. November 2014*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge — Aufeinanderfolgende befristete Verträge — Unterrichtswesen — Öffentlicher Sektor — Vertretungen bei verfügbaren freien Stellen bis zum Abschluss von Auswahlverfahren — Paragraf 5 Nr. 1 — Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge — Begriff ‚sachliche Gründe', die solche Verträge rechtfertigen — Sanktionen — Verbot der Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis — Fehlen eines Schadensersatzanspruchs"

In den verbundenen Rechtssachen C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht zum einen vom Tribunale di Napoli (Italien) mit Entscheidungen vom 2., 15. und 29. Januar 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 17. Januar (C-22/13) und am 7. Februar 2013 (C-61/13 bis C-63/13), und zum anderen von der Corte costituzionale (Italien) mit Entscheidung vom 3. Juli 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 23. Juli 2013 (C-418/13), in den Verfahren

Raffaella Mascolo (C-22/13),

Alba Forni (C-61/13),

Immacolata Racca (C-62/13)

gegen

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca,

Beteiligte:

Federazione Gilda-Unams,

Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

und

Fortuna Russo

gegen

Comune di Napoli (C-63/13)

* Verfahrenssprache: Italienisch.

und

Carla Napolitano,

Salvatore Perrella,

Gaetano Romano,

Donatella Cittadino,

Gemma Zangari

gegen

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

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

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 27. März 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Mascolo, vertreten durch M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, V. De Michele, S. Galleano und N. Zampieri, avvocati (C-22/13),

— von Frau Forni, vertreten durch M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, M. Miscione, F. Visco und R. Garofalo, avvocati (C-61/13),

— von Frau Racca, vertreten durch M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, R. Cosio, R. Ruocco und F. Chietera, avvocati (C-62/13),

— von Frau Russo, vertreten durch P. Esposito, avvocatessa (C-63/13),

— von Frau Napolitano, Herrn Perrella und Herrn Romano, vertreten durch D. Balbi und A. Coppola, avvocati (C-418/13),

— von Frau Cittadino und Frau Zangari, vertreten durch T. de Grandis und E. Squillaci, avvocati (C-418/13),

— der Federazione Gilda-Unams, vertreten durch T. de Grandis, avvocato (C-62/13),

— der Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL), vertreten durch V. Angiolini, F. Americo und I. Barsanti Mauceri, avvocati (C-62/13),

— der Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), vertreten durch A. Andreoni, avvocato (C-62/13),

— der Comune di Napoli, vertreten durch F. M. Ferrari und R. Squeglia, avvocati (C-63/13),

— der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von C. Gerardis und S. Varone, avvocati dello Stato,

— der griechischen Regierung, vertreten durch D. Tsagaraki und M. Tassopoulou als Bevollmächtigte (C-418/13),

— der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten (C-22/13 und C-61/13 bis C-63/13),

— der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Cattabriga, D. Martin und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 17. Juli 2014

folgendes

Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung der Paragrafen 4 und 5 Nr. 1 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. L 175, S. 43), des Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288, S. 32), des Grundsatzes der loyalen Zusammenarbeit gemäß Art. 4 Abs. 3 EUV sowie der allgemeinen unionsrechtlichen Grundsätze der Rechtssicherheit, des Vertrauensschutzes, der prozessualen Waffengleichheit, des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes, des Rechts auf ein unabhängiges Gericht und des Rechts auf ein faires Verfahren, die in Art. 6 Abs. 2 EUV in Verbindung mit Art. 6 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) und den Art. 46, 47 und 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt sind.

2 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen einerseits Frau Mascolo und acht weiteren Arbeitnehmern, die sämtlich zum Personal öffentlicher Schulen gehören, und andererseits ihren jeweiligen Arbeitgebern, bei denen es sich im Fall von acht dieser Arbeitnehmer um das Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerium für Bildung, Hochschulen und Forschung, im Folgenden: Ministerium) und im Fall des neunten Arbeitnehmers um die Comune di Napoli (Gemeinde Neapel) handelt, wegen der Qualifikation der zwischen den Beteiligten geschlossenen Arbeitsverträge.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

Richtlinie 1999/70

3 Mit der auf Art. 139 Abs. 2 EG gestützten Richtlinie 1999/70 soll gemäß deren Art. 1 „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen [Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) und Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)] geschlossene Rahmenvereinbarung …, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden".

4 Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert."

5 Paragraf 2 („Anwendungsbereich") der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. 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.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner können vorsehen, dass diese Vereinbarung nicht gilt für:

a) Berufsausbildungsverhältnisse und Auszubildendensysteme/Lehrlingsausbildungssysteme;

b) Arbeitsverträge und -verhältnisse, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden."

6 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.

…"

7 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) bestimmt in Nr. 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.“

8 Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung lautet:

„1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;

c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

a) als, aufeinanderfolgend’ zu betrachten sind;

b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

Richtlinie 91/533

9 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 lautet:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im Folgenden ‚Arbeitnehmer‘ genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.“

10 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. e dieser Richtlinie betrifft die Unterrichtung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet ist, u. a. die „vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses“.

Italienisches Recht

11 Art. 117 Abs. 1 der Verfassung der Italienischen Republik sieht vor, dass „[d]ie gesetzgebende Gewalt … vom Staat und den Regionen unter Beachtung der Verfassung wie auch den sich aus dem [Unionsrecht] und den internationalen Verpflichtungen ergebenden Bindungen ausgeübt [wird]“.

12 In Italien ist der Rückgriff auf befristete Verträge im öffentlichen Sektor im Decreto legislativo n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto legislativo Nr. 165 über allgemeine Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen) vom 30. März 2001 (GURI Nr. 106, Supplemento ordinario, vom 9. Mai 2001, im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 165/2001) geregelt.

13 Art. 36 Abs. 5 dieses Decreto legislativo in der durch die Legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali (Gesetz Nr. 102 über die Änderung und Umwandlung des Decreto-legge Nr. 78 vom 1. Juli 2009 über Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise sowie die Verlängerung von Fristen und der italienischen Teilnahme an internationalen Missionen) vom 3. August 2009 (GURI Nr. 179, Supplemento ordinario, vom 4. August 2009) geänderten Fassung sieht unter der Überschrift „Flexible vertragliche Formen der Einstellung und der Beschäftigung von Personal" vor:

„Auf keinen Fall darf die Verletzung zwingender Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch die öffentliche Verwaltung zur Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit ihr führen, unbeschadet jeder Haftung oder Sanktion. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Schäden, die sich aus der unter Verstoß gegen zwingende Vorschriften erbrachten Arbeitsleistung ergeben …"

14 Den Vorlageentscheidungen zufolge unterliegen befristete Arbeitsverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung auch dem Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto legislativo Nr. 368 zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) vom 6. September 2001 (GURI Nr. 235 vom 9. Oktober 2001, im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 368/2001).

15 Art. 5 Abs. 4 bis dieses Decreto legislativo lautet:

„Unbeschadet der Regelung für die Aufeinanderfolge von Verträgen nach den vorstehenden Absätzen und vorbehaltlich abweichender Bestimmungen in Tarifverträgen, die auf landesweiter, regionaler oder betrieblicher Ebene mit den im landesweiten Vergleich repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen geschlossen wurden, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet …, wenn aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge zur Ausübung vergleichbarer Aufgaben das Arbeitsverhältnis zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer insgesamt die Dauer von 36 Monaten einschließlich Verlängerungen und Erneuerungen, unabhängig von den Unterbrechungszeiträumen zwischen den Verträgen, überschreitet."

16 Art. 10 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 in der durch Art. 9 Abs. 18 des Decreto-legge Nr. 70 vom 13. Mai 2011 (im Folgenden: Decreto-legge Nr. 70/2011) geänderten Fassung, umgewandelt in das Gesetz Nr. 106 vom 12. Juli 2011 (GURI Nr. 160 vom 12. Juli 2011), bestimmt:

„[V]on der Anwendung des vorliegenden Dekrets [sind] angesichts der Notwendigkeit, die Kontinuität des Schul- und Erziehungsbetriebs auch bei vorübergehender Abwesenheit von Lehrkräften sowie von Hilfs-, von technischem oder von Verwaltungspersonal mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis zu gewährleisten, auch befristete Verträge zur Zuweisung von Vertretungen für Lehrkräfte sowie das Hilfs-, das technische und das Verwaltungspersonal ausgeschlossen. Keinesfalls ist Art. 5 Abs. 4 bis des vorliegenden Dekrets anwendbar."

17 Hinsichtlich der Lehrkräfte sowie des Hilfs-, des technischen und des Verwaltungspersonals ist das befristete Arbeitsverhältnis in Art. 4 der Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (Gesetz Nr. 124 zur Annahme von Eilbestimmungen im Bereich des Schulpersonals) vom 3. Mai 1999 (GURI Nr. 107 vom 10. Mai 1999) in der durch das Decreto-legge Nr. 134 vom

25. September 2009 geänderten Fassung, mit Änderungen umgewandelt in das Gesetz Nr. 167 vom 24. November 2009 (GURI Nr. 274 vom 24. November 1999), geregelt (im Folgenden: Gesetz Nr. 124/1999). Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts in den Rechtssachen C-22/13 und C-61/13 bis C-63/13 ist dieses Gesetz unstreitig nur auf vom Zentralstaat verwaltete Schulen (im Folgenden: staatliche Schulen) anwendbar. Hingegen findet es keine Anwendung auf gemeindliche Schulen, die weiterhin dem Decreto legislativo Nr. 165/2001 und dem Decreto legislativo Nr. 368/2001 unterliegen.

18 In Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999 heißt es:

„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 in Planstellen eingewiesene 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, Dauerpersonal des Stellenplans zugewiesen wurden, bis zum Abschluss der Auswahlverfahren zur Einstellung planmäßiger 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 Lehrer- oder von Zeitstellen 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.

…

6. Bei der Zuweisung von Jahres- und von befristeten Vertretungen bis zum Schluss der Unterrichtstätigkeiten ist die ständige Rangliste nach dem durch Art. 1 Abs. 6 des vorliegenden Gesetzes ersetzten Art. 401 des Testo unico [Einheitstext] heranzuziehen.

…

11. Die Bestimmungen der vorstehenden Absätze sind auch auf das Hilfs-, das technische und das Verwaltungspersonal anzuwenden …

…

14 bis. Befristete Verträge, die im Hinblick auf die Zuweisung der in den Abs. 1, 2 und 3 vorgesehenen und zur Gewährleistung des kontinuierlichen Schul- und Erziehungsbetriebs erforderlichen Vertretungen geschlossen werden, können nur im Fall der Einweisung in eine Planstelle im Sinne der geltenden Bestimmungen und auf der Grundlage der Ranglisten … in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden.“

19 Nach Art. 1 des Decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131 (Dekret Nr. 131 des Bildungsministeriums), vom 13. Juni 2007 (im Folgenden: Dekret Nr. 131/2007) obliegen dem Lehr-, dem Verwaltungs-, dem technischen und dem Hilfspersonal staatlicher Schulen demgemäß drei Aufgaben:

— Jahresvertretungen für freie und verfügbare Stellen, soweit diese nicht besetzt sind,

— befristete Vertretungen bis zum Ende der Unterrichtstätigkeit für Stellen, die nicht frei, aber doch verfügbar sind, und

— befristete Vertretungen, soweit sonst notwendig, sowie Kurzzeitvertretungen.

20 Die in Art. 4 Abs. 14 bis des Gesetzes Nr. 124/1999 genannte Einweisung in eine Planstelle ist in den Art. 399 und 401 des Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (Decreto legislativo Nr. 297 über den Einheitstext der für das Unterrichtswesen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (GURI Nr. 115, Supplemento ordinario, vom 19. Mai 1994, im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 297/1994) geregelt.

21 Art. 399 Abs. 1 dieses Decreto legislativo bestimmt:

„Die Lehrkräfte in Kindergärten, Grund- und Sekundarschulen, einschließlich Kunstgymnasien und Kunstschulen, werden zu 50 % der je Schuljahr verfügbaren Stellen im Wege von Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen und zu den übrigen 50 % nach den ständigen Ranglisten gemäß Art. 401 eingestellt."

22 Art. 401 Abs. 1 und 2 des Decreto legislativo Nr. 297/1994 sieht vor:

„1. Die Ranglisten zu Auswahlverfahren, die für die Lehrkräfte der Kindergärten, Grund- und Sekundarschulen einschließlich der Kunstgymnasien und Kunstschulen allein aufgrund von Befähigungsnachweisen durchgeführt werden, werden in ständige Ranglisten umgewandelt, die für die Einweisungen in eine Planstelle nach Art. 399 Abs. 1 heranzuziehen sind.

2. Die ständigen Ranglisten nach Abs. 1 werden in regelmäßigen Zeitabständen vervollständigt durch Eintragung der Lehrer, die die Prüfungen des letzten regionalen Auswahlverfahrens aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen für dieselbe Kategorie von Auswahlverfahren und dieselbe Stelle bestanden haben, sowie der Lehrer, die ihre Versetzung von der entsprechenden ständigen Rangliste einer anderen Provinz beantragt haben. Mit der Eintragung der neuen Bewerber wird gleichzeitig die Rangfolge der bereits in die ständige Rangliste aufgenommenen Bewerber aktualisiert."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Rechtssachen C-22/13 und C-61/13 bis C-63/13

23 Frau Mascolo, Frau Forni, Frau Racca und Frau Russo wurden aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge eingestellt, die drei Erstgenannten als Lehrerinnen im Dienst des Ministeriums und die Letztgenannte als Erzieherin für Kinderkrippen und Kindergärten im Dienst der Comune di Napoli. Aufgrund dieser Verträge arbeiteten sie während folgender Zeiträume für ihren jeweiligen Arbeitgeber: Frau Mascolo 71 Monate über einen Zeitraum von neun Jahren (zwischen 2003 und 2012), Frau Forni 50 Monate und 27 Tage über einen Zeitraum von fünf Jahren (zwischen 2006 und 2011), Frau Racca 60 Monate über einen Zeitraum von fünf Jahren (zwischen 2007 und 2012) und Frau Russo 45 Monate und 15 Tage über einen Zeitraum von fünf Jahren (zwischen 2006 und 2011).

24 Da sie diese aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge als rechtswidrig ansahen, wandten sich die Klägerinnen der Ausgangsverfahren an das Tribunale di Napoli mit dem Begehren, diese Verträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln und sie demgemäß in eine Planstelle einzuweisen sowie ihnen die den Unterbrechungszeiträumen zwischen dem Ablauf eines Vertrags und dem Inkrafttreten des jeweils folgenden Vertrags entsprechenden Gehälter zu zahlen. Hilfsweise beantragten sie, den entstandenen Schaden zu ersetzen.

25 Da Frau Racca während des Verfahrens aufgrund ihres Vorrückens auf der ständigen Rangliste in eine Planstelle eingewiesen wurde, änderte sie ihr ursprüngliches Klagebegehren in einen Antrag auf volle Anerkennung ihres Dienstalters und auf Leistung von Schadensersatz.

26 Das Ministerium und die Comune di Napoli vertreten hingegen die Auffassung, Art. 36 Abs. 5 des Decreto legislativo Nr. 165/2001 verbiete jede Umwandlung des Arbeitsverhältnisses. Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 sei unter Berücksichtigung von dessen Art. 10 Abs. 4 bis, der durch Art. 9 Abs. 18 des Decreto-legge Nr. 70/2011 eingeführt worden sei, nicht anwendbar. Die Klägerinnen der Ausgangsverfahren hätten auch keinen Anspruch auf Schadensersatz, da das Einstellungsverfahren rechtmäßig gewesen sei und die Voraussetzungen für eine rechtswidrige Handlung jedenfalls nicht erfüllt seien. Schließlich liege auch kein Missbrauch vor, da die befristeten Arbeitsverträge nicht miteinander verbunden gewesen seien und daher weder eine Fortsetzung noch eine Verlängerung der jeweils vorigen Verträge darstellten.

27 Das mit dieser Klage befasste Tribunale di Napoli weist erstens darauf hin, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung entgegen der von der Corte suprema di cassazione in ihrem Urteil Nr. 10127/12 geäußerten Auffassung gegen Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung verstoße.

28 Diese Regelung enthalte nämlich keine Vermeidungsmaßnahme im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung, da sie es nicht ermögliche, konkret auf objektive und transparente Weise zu prüfen, ob an einer vorübergehenden Vertretung ein echter Bedarf bestehe, und es entsprechend der ausdrücklichen Regelung des Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 zulasse, befristete Arbeitsverträge zu verlängern, um echte freie Stellen zu besetzen. Die Regelung enthalte aber auch keine Vermeidungsmaßnahme im Sinne von Nr. 1 Buchst. b dieses Paragrafen. Art. 10 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 schließe nämlich nunmehr die Anwendung von Art. 5 Abs. 4 bis dieses Decreto legislativo, der eine Umwandlung befristeter Arbeitsverträge, die eine Gesamtdauer von 36 Monaten überschritten, in unbefristete Arbeitsverträge vorsehe, auf staatliche Schulen aus. Zudem enthalte die genannte Regelung keine Vermeidungsmaßnahme im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. c der Rahmenvereinbarung.

29 Überdies seien keine Sanktionsmaßnahmen vorgesehen, da eine Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge nach Art. 4 Abs. 14 bis des Gesetzes Nr. 124/1999 nur in dem Fall möglich sei, dass eine Einweisung in eine Planstelle aufgrund von Ranglisten erfolge. Außerdem sei ein Anspruch auf Ersatz des durch die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge entstandenen Schadens ebenfalls ausgeschlossen. Dem Urteil Nr. 10127/12 der Corte suprema di cassazione zufolge sei Art. 36 Abs. 5 des Decreto legislativo Nr. 165/2001, der einen solchen Anspruch im öffentlichen Sektor grundsätzlich vorsehe, dann nicht anwendbar, wenn die aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge die in Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 vorgesehene Höchstdauer von 36 Monaten überstiegen hätten.

30 Das vorlegende Gericht, das zu bedenken gibt, dass nur staatliche Schulen berechtigt seien, Personal befristet einzustellen, ohne den Beschränkungen des Decreto legislativo Nr. 368/2001 zu unterliegen, was zu einer Wettbewerbsverzerrung zum Nachteil der Privatschulen führe, fragt sich zweitens, ob staatliche Schulen unter den Begriff „bestimmte Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien“ im Sinne von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung fallen, was eine andere Vermeidungs- und Sanktionsregelung im Fall des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen würde.

31 Drittens hält das vorlegende Gericht die Vereinbarkeit der fraglichen nationalen Regelung mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung für fraglich, da die Regelung vorsehe, dass ein im öffentlichen Sektor tätiger Arbeitnehmer, der widerrechtlich befristet eingestellt worden sei, im Unterschied zu einem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer, der widerrechtlich entlassen worden sei, keinen Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens habe.

32 In der Erwägung, dass die italienische Regierung in der dem Beschluss Affatato (C-3/10, EU:C:2010:574) zugrunde liegenden Rechtssache die Auffassung vertreten habe, Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 sei auf den öffentlichen Sektor anwendbar, während die Corte suprema di cassazione in ihrem Urteil Nr. 10127/12 die gegenteilige Ansicht vertreten habe, fragt sich das vorlegende Gericht viertens, ob sich diese irrige Auslegung des nationalen Rechts durch die Regierung nicht in Anbetracht des Grundsatzes der loyalen Zusammenarbeit nunmehr bei den nationalen Gerichten durchsetzen dürfte, wodurch deren Verpflichtung verstärkt werde, das nationale Recht unionsrechtskonform auszulegen.

33 Fünftens fragt sich das Tribunale di Napoli, ob die in Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 vorgesehene Möglichkeit der Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu den in Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. e der Richtlinie 91/533 genannten Informationen gehört, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Kenntnis bringen muss, und, wenn ja, ob der rückwirkende Ausschluss der Anwendung des Art. 5 Abs. 4 bis auf staatliche Schulen durch das Decreto-legge Nr. 70/2011 mit dieser Richtlinie im Einklang steht.

34 Sechstens fragt sich das vorlegende Gericht schließlich, ob eine solche rückwirkende Änderung der nationalen Regelung, die zur Folge gehabt habe, dass dem Personal staatlicher Schulen ein Recht, das ihnen zum Zeitpunkt ihrer Einstellung zugestanden habe, entzogen worden sei, mit den allgemeinen Rechtsgrundsätzen der Union vereinbar sei.

35 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Napoli das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, wobei es die siebte Frage nur in den Rechtssachen C-61/13 und C-62/13 vorgelegt hat, während es in der Rechtssache C-63/13 nur die zweite, die dritte und die vierte Frage vorgelegt hat, die in dieser Rechtssache die erste, die zweite und die dritte Frage darstellen:

1. Stellen die dargelegten Rechtsvorschriften im Schulbereich eine gleichwertige Maßnahme im Sinne von Paragraf 5 der Richtlinie 1999/70 dar?

2. Wann ist ein Arbeitsverhältnis als Beschäftigung beim „Staat“ im Sinne von Paragraf 5 der Richtlinie 1999/70, insbesondere auch im Hinblick auf die Wendung „bestimmte Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien“, anzusehen und daher geeignet, andere Rechtsfolgen als private Arbeitsverhältnisse zu rechtfertigen?

3. Umfasst angesichts der Hinweise in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) und in Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204, S. 23) der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 der Richtlinie 1999/70 auch die Folgen der rechtswidrigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, und ist es für den Fall der Bejahung dieser Frage im Sinne dieses Paragrafen 4 zu rechtfertigen, dass das innerstaatliche Recht für die rechtswidrige Unterbrechung unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse gewöhnlich unterschiedliche Folgen vorsieht?

4. Verbietet der Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit einem Staat, in einem die Auslegung betreffenden Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof innerstaatliche Rechtsvorschriften bewusst unrichtig darzustellen, und ist das Gericht in Ermangelung einer abweichenden Auslegung des innerstaatlichen Rechts, die auch den aus der Unionszugehörigkeit resultierenden Verpflichtungen entspricht, verpflichtet, dieses Recht, sofern möglich, im Einklang mit der vom Staat vorgetragenen Auslegung auszulegen?

5. Umfassen die nach der Richtlinie 91/533, insbesondere ihrem Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. e, für einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen die Angabe, in welchen Fällen sich ein befristeter Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umwandeln kann?

6. Für den Fall der Bejahung der vorstehenden Frage: Widerspricht eine rückwirkende Änderung des rechtlichen Rahmens, nach der nicht gewährleistet ist, dass der Arbeitnehmer seine Rechte aus der Richtlinie 91/533 geltend machen oder die Einhaltung der in seinem Einstellungsdokument angeführten Arbeitsbedingungen verlangen kann, Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie sowie den in ihr und insbesondere ihrem zweiten Erwägungsgrund erwähnten Zielen?

7. Sind die geltenden allgemeinen unionsrechtlichen Grundsätze der Rechtssicherheit, des Vertrauensschutzes, der prozessualen Waffengleichheit und des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes sowie des Rechts auf ein unabhängiges Gericht und, allgemeiner, auf ein faires Verfahren, die in Art. 6 EUV in Verbindung mit Art. 6 EMRK und den Art. 46, 47 und 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte der Union verbürgt sind, dahin auszulegen, dass sie im Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 dem entgegenstehen, dass der italienische Staat nach einer erheblichen Zeitspanne (drei Jahre und sechs Monate) eine Rechtsvorschrift wie Art. 9 des durch das Gesetz Nr. 106 vom 12. Juli 2011 in ein Gesetz umgewandelten Decreto-legge Nr. 70/2011 erlässt, die Abs. 4 bis in Art. 10 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 eingefügt hat und geeignet ist, die Folgen anhängiger Gerichtsverfahren zu verändern, wodurch der Arbeitnehmer zum Vorteil des Staates als Arbeitgeber unmittelbar geschädigt und die im innerstaatlichen Recht vorgesehene Möglichkeit, eine missbräuchliche Aufeinanderfolge befristeter Verträge zu ahnden, ausgeschlossen wird?

36 Durch Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 8. März 2013 sind die Rechtssachen C-22/13 und C-61/13 bis C-63/13 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamem Urteil verbunden worden.

Rechtssache C-418/13

37 Frau Napolitano, Frau Cittadino, Frau Zangari, Herr Perrella und Herr Romano wurden vom Ministerium mit aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen eingestellt, die vier Erstgenannten als Lehrer und der Letztgenannte als Verwaltungsmitarbeiter. Aus den dem Gerichtshof unterbreiteten Angaben geht hervor, dass sie für ihre jeweiligen Arbeitgeber während folgender Zeiträume arbeiteten: Herr Napolitano 55 Monate über einen Zeitraum von sechs Jahren (zwischen 2005 und 2010), Frau Cittadino 100 Monate über einen Zeitraum von zehn Jahren (zwischen 2002 und 2012), Frau Zangari 113 Monate über einen Zeitraum von elf Jahren (zwischen 2001 und 2012), Herr Perrella 81 Monate über einen Zeitraum von sieben Jahren (zwischen 2003 und 2010) und Herr Romano 47 Monate über einen Zeitraum von vier Jahren.

38 Da sie diese aufeinanderfolgenden befristeten Einstellungen als rechtswidrig ansahen, riefen die Kläger der Ausgangsverfahren das Tribunale di Roma bzw. das Tribunale di Lamezia Terme an und beantragten, ihre jeweiligen Verträge in unbefristete Arbeitsverträge umzuwandeln und sie demgemäß fest einzustellen und ihnen die den Unterbrechungszeiträumen zwischen dem Ablauf eines Vertrags und dem Inkrafttreten des jeweils folgenden Vertrags entsprechenden Gehälter zu zahlen. Hilfsweise beantragten auch sie den Ersatz des entstandenen Schadens.

39 Das Tribunale di Roma und das Tribunale di Lamezia Terme haben im Rahmen der bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten die Frage der Vereinbarkeit von Art. 4 Abs. 1 und 11 des Gesetzes Nr. 124/1999 mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung aufgeworfen, soweit diese nationale Bestimmung der Verwaltung unbegrenzt erlaube, Lehr-, technisches oder Verwaltungspersonal zur Besetzung freier Stellen im Stellenplan einer Schule auf bestimmte Dauer einzustellen. Da diese Frage nach ihrer Ansicht weder im Wege der unionsrechtskonformen Auslegung beantwortet werden

konnte, weil die genannte Bestimmung unmissverständlich formuliert sei, noch im Sinne ihrer Nichtanwendung, weil Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung keine unmittelbare Wirkung habe, befassten sie im Wege eines Zwischenverfahrens die Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) mit einem Verfahren auf Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit des Art. 4 Abs. 1 und 11 des Gesetzes Nr. 124/1999 wegen Verstoßes gegen Art. 117 Abs. 1 der Verfassung der Italienischen Republik in Verbindung mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung.

40 In ihrer Vorlageentscheidung stellt die Corte costituzionale fest, dass die auf staatliche Schulen anwendbare nationale Regelung für befristet eingestelltes Personal weder eine Gesamthöchstdauer der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge noch eine Angabe der höchstzulässigen Zahl der Verlängerungen im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorsehe. Fraglich sei indessen, ob diese Regelung nicht durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Nr. 1 Buchst. a dieses Paragrafen gerechtfertigt sein könnte.

41 Die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung sei zumindest im Grundsatz so strukturiert, dass die Einstellung von Personal mit befristeten Verträgen einem solchen sachlichen Grund entsprechen könne. Der Schuldienst sei nämlich insoweit „auf Nachfrage“ erbringbar, als das in der Verfassung der Italienischen Republik vorgesehene Grundrecht auf Bildung voraussetze, dass der Staat die Erbringung des Schuldiensts nicht verweigern könne und er diesen deshalb so einzurichten habe, dass er der Entwicklung der Schülerzahl ständig angepasst werden könne. Aufgrund dieses grundlegenden Flexibilitätserfordernisses sei die Einstellung zahlreicher Lehrkräfte und Angehöriger des Personals staatlicher Schulen aufgrund befristeter Arbeitsverträge unverzichtbar. Das System der ständigen Ranglisten stelle neben dem der öffentlichen Auswahlverfahren zudem sicher, dass bei der aufgrund solcher befristeter Arbeitsverträge erfolgten Personaleinstellung objektive Kriterien beachtet würden, und verschaffe diesem Personal eine reelle Aussicht auf Einweisung in eine Dauerplanstelle.

42 Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 sehe zwar keine wiederholte Verlängerung befristeter Arbeitsverträge vor und schließe Schadensersatzansprüche nicht aus, lasse jedoch Jahresvertretungen für freie und verfügbare Stellen „bis zum Abschluss der Auswahlverfahren zur Einstellung planmäßiger Lehrkräfte“ zu. Die Auswahlverfahren seien jedoch zwischen 2000 und 2011 unterbrochen gewesen. Die genannte Bestimmung lasse somit erkennen, dass eine Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge ohne vorherige Festlegung eines genauen Zeitplans für den Ablauf der Auswahlverfahren möglich sei. Dieser Umstand in Verbindung mit dem Fehlen einer Bestimmung, die den Mitarbeitern staatlicher Schulen, die widerrechtlich aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen unterworfen worden seien, einen Anspruch auf Schadensersatz zuerkenne, könne einen Verstoß der Bestimmung gegen Paragraf 5 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung begründen.

43 Unter diesen Umständen hat die Corte costituzionale das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er der Anwendung von Art. 4 Abs. 1 letzter Halbsatz und Abs. 11 des Gesetzes Nr. 124/1999 entgegensteht, der die Zuweisung von Jahresvertretungen auf Stellen regelt, „die tatsächlich bis zum 31. Dezember frei und verfügbar sind“, und sodann bestimmt, dass diese Zuweisung von Jahresvertretungen „bis zum Abschluss der Auswahlverfahren zur Einstellung planmäßiger Lehrkräfte“ erfolgt, wenn diese Vorschrift den Rückgriff auf befristete Verträge ermöglicht, ohne dass ein genauer Zeitplan für die Durchführung der Auswahlverfahren angegeben und ein Anspruch auf Schadensersatz vorgesehen wird?

2. Handelt es sich bei den dargelegten Erfordernissen im Zusammenhang mit der Organisation des italienischen Schulsystems um sachliche Gründe im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, die geeignet sind, eine Regelung wie die italienische, die für eine befristete Einstellung von Schulpersonal keinen Anspruch auf Schadensersatz vorsieht, mit dem Unionsrecht in Einklang zu bringen?

44 Durch Beschluss des Gerichtshofs vom 11. Februar 2014 sind die Rechtssachen C-22/13 und C-61/13 bis C-63/13 sowie C-418/13 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamem Urteil verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

45 Mit ihren Fragen begehren die vorlegenden Gerichte vom Gerichtshof Aufschluss über die Auslegung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (erste und zweite Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13, erste Frage in der Rechtssache C-63/13 sowie erste und zweite Frage in der Rechtssache C-418/13), von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung (dritte Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 sowie zweite Frage in der Rechtssache C-63/13), des Grundsatzes der loyalen Zusammenarbeit (vierte Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 sowie dritte Frage in der Rechtssache C-63/13), der Richtlinie 91/533 (fünfte und sechste Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13) und mehrerer allgemeiner unionsrechtlicher Grundsätze (siebte Frage in den Rechtssachen C-61/13 und C-62/13).

Zur Zulässigkeit

46 Die Comune di Napoli macht geltend, der vom Tribunale di Napoli in der Rechtssache C-63/13 gewünschten Auslegung des Unionsrechts bedürfe es zur Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht, weshalb das Vorabentscheidungsersuchen in dieser Rechtssache insgesamt unzulässig sei. Dieses Gericht weise in seiner Vorlageentscheidung selbst darauf hin, dass seiner Ansicht nach unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Rahmenvereinbarung die vom nationalen Gesetzgeber zur Umsetzung dieser Vereinbarung getroffenen Maßnahmen unzureichend seien. Es sei daher Sache dieses Gerichts, bei der Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits das nationale Recht im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen.

47 Zu beachten ist aber, dass nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten gemäß Art. 267 AEUV nur das nationale Gericht, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen hat (Urteil Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

48 Wie der Gerichtshof wiederholt festgestellt hat, haben die nationalen Gerichte insoweit ein unbeschränktes Recht zur Befassung des Gerichtshofs, wenn sie der Auffassung sind, dass eine bei ihnen anhängige Rechtssache Fragen aufwirft, die eine Auslegung der unionsrechtlichen Bestimmungen erforderlich machen (vgl. insbesondere Urteile Križan u. a., C-416/10, EU:C:2013:8, Rn. 64, und Ogieriakhi, C-244/13, EU:C:2014:2068, Rn. 52).

49 Folglich kann das Vorliegen einer gefestigten Rechtsprechung zu einer unionsrechtlichen Frage zwar den Gerichtshof zum Erlass eines Beschlusses nach Art. 99 seiner Verfahrensordnung veranlassen, vermag jedoch die Zulässigkeit einer Vorlage in Fällen, in denen ein nationales Gericht im Rahmen dieses Ermessens beschließt, den Gerichtshof nach Art. 267 AEUV anzurufen, in keiner Weise einzuschränken.

50 Dabei ist auch zu beachten, dass der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung die Entscheidung über eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts ablehnen kann, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof

nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteil Érsekcsanádi Mezőgazdasági, C-56/13, EU:C:2014:352, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

51 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass in der Rechtssache C-63/13 das vorlegende Gericht den Gerichtshof mit drei Vorlagefragen befasst hat, die mit der zweiten, der dritten und der vierten bereits in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 gestellten Frage identisch sind.

52 Der Vorlageentscheidung in der Rechtssache C-63/13 ist jedoch zu entnehmen, dass sich in dieser Rechtssache sowohl der Sachverhalt als auch der rechtliche Rahmen von denen unterscheiden, um die es in diesen drei anderen Sachen geht. Denn Frau Russo fällt nach den Angaben des vorlegenden Gerichts in ihrer Eigenschaft als eine in einer gemeindlichen Kinderkrippe und einem gemeindlichen Kindergarten angestellte Erzieherin im Gegensatz zu Frau Mascolo, Frau Forni und Frau Racca, wie auch den Klägern in der Rechtssache C-418/13, nicht unter die sich aus dem Gesetz Nr. 124/1999 ergebende nationale Regelung für staatliche Schulen, sondern bleibt der allgemeinen, insbesondere im Decreto legislativo Nr. 368/2001 vorgesehenen Regelung unterworfen.

53 Damit ist die erste in der Rechtssache C-63/13 vorgelegte Frage, mit der wie in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 geklärt werden soll, ob die im Gesetz Nr. 124/1999 vorgesehene nationale Regelung mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, soweit dieses Gesetz dem Staat bei den Schulen in seiner Trägerschaft erlaubt, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen, ohne im Gegensatz zu Privatschulen den Beschränkungen durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001 unterworfen zu sein, für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits in der Rechtssache C-63/13 nicht erheblich und hat mithin hypothetischen Charakter.

54 Gleiches gilt für die in dieser Rechtssache vorgelegte zweite Frage, die im Wesentlichen darauf abzielt, ob die fragliche nationale Regelung, wie sie sich insbesondere aus Art. 36 Abs. 5 des Decreto legislativo Nr. 165/2001 ergibt, mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, soweit sie im öffentlichen Sektor Schadensersatzansprüche bei missbräuchlichem Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließt.

55 Das Tribunale di Napoli stellt nämlich in seiner Vorlageentscheidung in der Rechtssache C-63/13 selbst fest, dass für die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Gegensatz zu den Klägerinnen der Ausgangsverfahren in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 zur Anwendung kommt, der die Umwandlung von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die eine Dauer von 36 Monaten übersteigen, in unbefristete Arbeitsverträge vorsieht. Dazu stellt dieses Gericht zutreffend fest, dass es sich um eine Maßnahme handelt, die insofern, als sie den missbräuchlichen Rückgriff auf solche Verträge verhindert und zu einer endgültigen Beseitigung der Missbrauchsfolgen führt, die Anforderungen des Unionsrechts erfüllt (vgl. u. a. Urteil Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 69 und 70 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Es ist festzustellen, dass dieses Gericht nicht erläutert, inwiefern unter diesen Umständen seine zweite Frage in der Rechtssache C-63/13 für die im Ausgangsverfahren zu treffende Entscheidung über die Vereinbarkeit der fraglichen nationalen Regelung mit dem Unionsrecht erheblich bleiben soll.

57 Jedenfalls geht aus der Vorlageentscheidung nicht hervor, inwiefern einem Arbeitnehmer, der in den Genuss einer solchen Vertragsumwandlung kommt und dessen Schadensersatzantrag im Übrigen hilfsweise gestellt worden ist, wie den Arbeitnehmern in der Lage der Klägerinnen der Ausgangsverfahren in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13, die von der Anwendung des Art. 5 Abs. 4 bis ausgeschlossen sind, ein Schaden entstanden sein soll, der einen Ersatzanspruch begründet.

58 Daher ist davon auszugehen, dass auch die zweite in der Rechtssache C-63/13 vorgelegte Frage hypothetischen Charakter hat.

59 Des Weiteren stellen die Comune di Napoli, die italienische Regierung und die Europäische Kommission die Zulässigkeit der vierten Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 sowie der dritten Frage in der Rechtssache C-63/13 im Wesentlichen mit der Begründung in Frage, dass die Antwort auf diese Fragen für die Ausgangsstreitigkeiten ganz oder teilweise unerheblich sei.

60 Es ist festzustellen, dass diese gleichlautenden Fragen, wie bereits in Rn. 32 des vorliegenden Urteils festgestellt worden ist, auf der Prämisse beruhen, dass die von der italienischen Regierung in der Rechtssache, die zum Beschluss Affatato (EU:C:2010:574, Rn. 48) geführt hat, vorgenommene Auslegung des nationalen Rechts, wonach Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 auf den öffentlichen Sektor anwendbar ist, irrig sei und somit einen Verstoß des betreffenden Mitgliedstaats gegen den Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit begründe.

61 Diese Auslegung entspricht jedoch, wie sich aus den Rn. 14 und 15 des vorliegenden Urteils ergibt, in allen Punkten der Auslegung, die im vorliegenden Fall vom Tribunale di Napoli vorgenommen worden ist und anhand der der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung die vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen prüfen muss (vgl. u. a. Urteil Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, Rn. 38). Dieses Gericht weist nämlich in seinen Vorlageentscheidungen ausdrücklich darauf hin, dass seiner Ansicht nach der nationale Gesetzgeber den öffentlichen Sektor nicht von der Anwendung des Art. 5 Abs. 4 bis habe ausschließen wollen.

62 Wie zudem Rn. 28 des vorliegenden Urteils zu entnehmen ist, vertritt das – hierfür ausschließlich zuständige – vorlegende Gericht selbst die Auffassung, dass Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001, auch wenn er auf den öffentlichen Sektor Anwendung finde, nicht für staatliche Schulen gelte, so dass diese Bestimmung für den Ausgang der Rechtsstreitigkeiten in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 unerheblich ist.

63 Daraus folgt, dass die vierte Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 sowie die dritte Frage in der Rechtssache C-63/13 hypothetischen Charakter haben.

64 Nach alledem ist festzustellen, dass nach der in Rn. 50 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung das Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache C-63/13 insgesamt sowie die vierte Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 unzulässig sind.

Zur Beantwortung der Fragen

65 Mit ihrer ersten Frage in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 sowie ihren beiden Fragen in der Rechtssache C-418/13, die zusammen zu prüfen sind, möchten die vorlegenden Gerichte wissen, ob Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal der staatlichen Schulen die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Besetzung freier und verfügbarer Planstellen für Lehrkräfte sowie Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal zulässt, ohne einen genauen Zeitplan für den Abschluss dieser Auswahlverfahren anzugeben und unter Ausschluss jeder Möglichkeit für diese Lehrkräfte und dieses Personal, Ersatz für den ihnen durch eine solche Vertragsverlängerung möglicherweise entstandenen Schaden zu erhalten.

Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung

66 Die griechische Regierung macht geltend, es sei nicht zweckmäßig, den Sektor des Unterrichtswesens den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung über den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu unterwerfen. Dieser Bereich sei nämlich durch „bestimmte Anforderungen“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gekennzeichnet, da das Unterrichtswesen die Beachtung des Rechts auf Bildung gewährleisten solle und für das einwandfreie Funktionieren des Bildungssystems unverzichtbar sei.

67 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass schon nach dem Wortlaut von Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung deren Anwendungsbereich weit gefasst ist, da sie allgemein „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“ erfasst. Zudem fallen nach der Definition des Begriffs „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in deren Paragraf 3 Nr. 1 enthalten ist, darunter alle Arbeitnehmer, ohne Unterscheidung danach, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind, und unabhängig davon, wie ihr Vertrag nach dem innerstaatlichen Recht zu qualifizieren ist (vgl. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 28 und 29 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

68 Die Rahmenvereinbarung ist mithin auf alle Arbeitnehmer anwendbar, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen, vorausgesetzt, sie unterliegen einem Arbeitsvertrag nach nationalem Recht, und vorbehaltlich allein des den Mitgliedstaaten in Paragraf 2 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung eingeräumten Ermessens hinsichtlich ihrer Anwendung auf bestimmte Kategorien von Arbeitsverträgen oder -verhältnissen sowie des Ausschlusses von Leiharbeitnehmern nach dem vierten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung (vgl. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 30 bis 33 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

69 Infolgedessen nimmt die Rahmenvereinbarung keine bestimmte Branche von ihrem Anwendungsbereich aus und ist damit auch auf das im Unterrichtswesen eingestellte Personal anwendbar (vgl. in diesem Sinne Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 38).

70 Diese Schlussfolgerung wird durch den Inhalt von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bestätigt, aus dem hervorgeht, dass die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie den Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen im Rahmen der Durchführung der Rahmenvereinbarung die Möglichkeit haben, die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 39).

71 Daraus folgt, dass Arbeitnehmer in der Situation der Kläger der Ausgangsverfahren, die in ihrer Eigenschaft als Lehrkräfte oder Verwaltungsmitarbeiter eingestellt wurden, um Jahresvertretungen in staatlichen Schulen im Rahmen von Arbeitsverträgen im Sinne des nationalen Rechts wahrzunehmen, bei denen es sich unstreitig nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, die vom Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung ausgeschlossen sein können, unter die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung und insbesondere ihres Paragrafen 5 fallen (vgl. entsprechend Urteil Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 39).

Zur Auslegung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung

72 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, die als Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer angesehen werden, einzugrenzen,

indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (vgl. insbesondere Urteile Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 63, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 25, sowie Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 54).

73 Wie nämlich aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie aus den Nrn. 6 und 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen hervorgeht, stellen feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (Urteile Adeneler u. a., EU:C:2006:443, Rn. 62, sowie Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 55).

74 Somit verpflichtet Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen im Einzelnen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer dieser aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (vgl. insbesondere Urteile Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 26, sowie Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 56).

75 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 aber auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien (vgl. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

76 Damit gibt Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel – Verhinderung solcher Missbräuche – vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel zu seiner Erreichung, solange sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen (Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 60).

77 Wenn das Unionsrecht, wie im vorliegenden Fall, keine spezifischen Sanktionen für den Fall vorsieht, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es außerdem den nationalen Stellen, Maßnahmen zu ergreifen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend effektiv und abschreckend sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen (vgl. u. a. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).

78 Zwar werden in Ermangelung einer einschlägigen Unionsregelung die Einzelheiten der Durchführung solcher Normen nach dem Grundsatz der Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten durch ihr jeweiliges innerstaatliches Recht geregelt, doch dürfen sie nicht weniger günstig sein als bei entsprechenden Sachverhalten, die nur innerstaatliches Recht betreffen (Äquivalenzgrundsatz), und sie dürfen die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Effektivitätsgrundsatz) (vgl. u. a. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 63 und die dort angeführte Rechtsprechung).

79 Infolgedessen muss, wenn es zu einem missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge gekommen ist, die Möglichkeit bestehen, eine Maßnahme anzuwenden, die effektive und äquivalente Garantien für den Schutz der Arbeitnehmer bietet, um diesen Missbrauch angemessen zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen (Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 64 und die dort angeführte Rechtsprechung).

80 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass, wie der Gerichtshof wiederholt hervorgehoben hat, die Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten aufstellt, die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge vorzusehen. Ihr Paragraf 5 Nr. 2 überlässt es nämlich grundsätzlich den Mitgliedstaaten, zu bestimmen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse als unbefristet zu betrachten sind. Daraus ergibt sich, dass die Rahmenvereinbarung nicht vorschreibt, unter welchen Bedingungen von unbefristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden darf (vgl. u. a. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

81 Hinsichtlich der im vorliegenden Fall in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung ist darauf hinzuweisen, dass es nicht Sache des Gerichtshofs ist, sich zur Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts zu äußern, da diese Aufgabe allein dem vorlegenden Gericht oder gegebenenfalls den zuständigen nationalen Gerichten zukommt, die festzustellen haben, ob die Bestimmungen der anwendbaren nationalen Regelung die in den Rn. 74 bis 79 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllen (vgl. insbesondere Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).

82 Somit obliegt es dem vorlegenden Gericht, zu beurteilen, inwieweit die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts unter Berücksichtigung ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer tatsächlichen Anwendung eine angemessene Maßnahme darstellen, um den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (vgl. Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung).

83 Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um dem nationalen Gericht eine Richtschnur für seine Auslegung zu geben (vgl. insbesondere Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).

– Zum Vorliegen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge

84 In Bezug auf das Vorliegen von Maßnahmen zur Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung steht fest, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung es erlaubt, Lehrkräfte im Rahmen aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zur Wahrnehmung von Vertretungen einzustellen, ohne dass sie Maßnahmen zur Begrenzung der insgesamt zulässigen Dauer dieser Verträge oder der zulässigen Zahl ihrer Verlängerungen im Sinne von Nr. 1 Buchst. b und c dieses Paragrafen vorsieht. Das Tribunale di Napoli weist hierzu, wie sich aus Rn. 28 des vorliegenden Urteils ergibt, insbesondere darauf hin, dass Art. 10 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 die Anwendung von dessen Art. 5 Abs. 4 bis, der eine Umwandlung befristeter Arbeitsverträge, die eine Gesamtdauer von 36 Monaten überschritten, in unbefristete Arbeitsverträge vorsehe, auf staatliche Schulen ausschließe, wodurch es ermöglicht werde, solche Verträge unbegrenzt zu verlängern. Auch enthält die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung unstreitig keine Maßnahme, die den in Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung aufgeführten gleichwertig wäre.

85 Die Verlängerung solcher Arbeitsverträge muss daher durch einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein.

86 Wie es in Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung heißt und wie sich aus Rn. 74 des vorliegenden Urteils ergibt, waren die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung nämlich der Auffassung, dass die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge helfe, Missbrauch zu vermeiden (vgl. Urteile Adeneler u. a., EU:C:2006:443, Rn. 67, sowie Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 58).

87 Der Begriff „sachliche Gründe“ in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung ist, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, dahin zu verstehen, 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 Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

88 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 und 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 Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 28 und 29 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

89 Im vorliegenden Fall ist zunächst festzustellen, dass den Vorlageentscheidungen und den in der mündlichen Verhandlung vorgetragenen Erläuterungen zufolge die Einstellung von Personal in staatlichen Schulen nach der in den Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung, wie sie im Gesetz Nr. 124/1999 vorgesehen ist, entweder unbefristet durch Einweisung in eine Planstelle oder befristet im Rahmen von Vertretungen erfolgt. Einweisungen in eine Planstelle werden nach einem zweigleisigen System („sistema del doppio canale“) vorgenommen, d. h., die Hälfte der freien Stellen in einem bestimmten Schuljahr wird im Wege von Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen besetzt und die andere Hälfte durch Rückgriff auf die ständigen Ranglisten, in die zum einen Lehrkräfte aufgenommen wurden, die ein solches Auswahlverfahren bestanden haben, ohne jedoch eine Festanstellung erhalten zu haben, und zum anderen Lehrkräfte, die von Weiterbildungsschulen für den Unterricht veranstaltete Lehrgänge besucht haben. Bei Vertretungen werden dieselben Listen herangezogen, wobei eine Aufeinanderfolge von Vertretungen durch dieselbe Lehrkraft deren Vorrücken auf der Liste mit sich bringt und zu ihrer Einweisung in eine Planstelle führen kann.

90 Aus den Vorlageentscheidungen geht weiter hervor, dass die fragliche nationale Regelung, wie sie sich aus Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999 in Verbindung mit Art. 1 des Dekrets Nr. 131/2007 ergibt, drei Arten von Vertretungen vorsieht: erstens Jahresvertretungen bis zum Ende des Schuljahrs, d. h. bis 31. August, auf verfügbare und freie Stellen des „rechtlichen“ Stellenplans – wenn also eine Planstelle nicht besetzt ist –, solange Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal nicht abgeschlossen sind, zweitens befristete Vertretungen bis zum Ende der Lehrtätigkeit, d. h. bis 30. Juni, auf Stellen des „faktischen“ Stellenplans bei Stellen, die nicht frei, aber verfügbar sind, und drittens befristete oder Kurzzeitvertretungen in den übrigen Fällen, die dann enden, wenn die Notwendigkeit für ihre Vornahme entfällt.

91 Hervorzuheben ist, dass eine nationale Regelung, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zu dem Zweck erlaubt, Mitarbeiter der staatlichen Schulen bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal oder aber Mitarbeiter dieser Schulen, die ihre Aufgaben zeitweise nicht wahrnehmen können, zu vertreten, als solche nicht gegen die Rahmenvereinbarung

verstößt. Die vorübergehende Vertretung eines Arbeitnehmers, um im Wesentlichen einen zeitweiligen Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken, kann nämlich grundsätzlich einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen (vgl. in diesem Sinne Urteile Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 101 und 102, sowie Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 30).

92 Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass in einer Verwaltung, die, wie das Unterrichtswesen, über eine große Zahl von Mitarbeitern verfügt, es unvermeidlich ist, dass insbesondere aufgrund des Ausfalls von Beschäftigten, die Krankheits-, Mutterschafts-, Eltern- oder anderen Urlaub in Anspruch nehmen, häufig vorübergehende Vertretungen erforderlich sind. Unter diesen Umständen kann die vorübergehende Vertretung von Arbeitnehmern einen sachlichen Grund im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung bilden, der sowohl die Befristung der mit den Vertretungskräften geschlossenen Verträge als auch, bei Bedarf, deren Verlängerung rechtfertigt, sofern die insoweit in der Rahmenvereinbarung aufgestellten Anforderungen beachtet werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 31).

93 Dies gilt umso mehr, wenn mit der nationalen Regelung, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge im Fall der vorübergehenden Vertretung rechtfertigt, zugleich Ziele verfolgt werden, die als legitime sozialpolitische Ziele anerkannt sind. Wie nämlich aus Rn. 87 des vorliegenden Urteils hervorgeht, fällt die Verfolgung solcher Ziele unter den Begriff des „sachlichen Grundes“ in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung. Mit Maßnahmen, die etwa dem Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft dienen und es Männern und Frauen ermöglichen sollen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen, werden aber legitime sozialpolitische Ziele verfolgt (vgl. Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 32 und 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

94 Sodann ist festzustellen, dass, wie sich insbesondere aus der Vorlageentscheidung in der Rechtssache C-418/13 ergibt, das Recht auf Bildung ein durch die Verfassung der Italienischen Republik garantiertes Grundrecht ist, das diesen Staat zwingt, den Schuldienst so einzurichten, dass zwischen der Zahl der Lehrkräfte und der Zahl der Schüler ein stets angemessenes Verhältnis besteht. Unbestreitbar hängt dieses Verhältnis jedoch von einer Vielzahl von Faktoren ab, von denen einige in gewissem Umfang schwer zu kontrollieren oder vorherzusehen sind, wie etwa externe und interne Migrationsströme oder die Wahl von Fachrichtungen durch die Schüler.

95 Es ist einzuräumen, dass solche Faktoren in dem im Ausgangsverfahren betroffenen Sektor des Unterrichtswesens von der Notwendigkeit besonderer Flexibilität zeugen, die im Einklang mit der in Rn. 70 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in dieser speziellen Branche gemäß Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung objektiv rechtfertigen kann, um dem Bedarf der Schulen angemessen gerecht zu werden und zu verhindern, dass der Staat als Arbeitgeber in dieser Branche dem Risiko ausgesetzt wird, erheblich mehr feste Lehrkräfte anzustellen, als es zur Erfüllung seiner Verpflichtungen auf diesem Gebiet tatsächlich notwendig wäre.

96 Schließlich ist festzustellen, dass es, wenn ein Mitgliedstaat in den von ihm verwalteten Schulen den Zugang zu Dauerplanstellen denjenigen Mitarbeitern, die ein Auswahlverfahren bestanden haben, durch Einweisung in eine Planstelle vorbehält, nach der genannten Bestimmung auch objektiv gerechtfertigt sein kann, die zu besetzenden Stellen bis zum Abschluss dieser Auswahlverfahren mittels aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu besetzen.

97 Die Kläger der Ausgangsverfahren machen jedoch geltend, die in den Ausgangsverfahren fragliche, sich aus Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 ergebende nationale Regelung, die gerade die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ermögliche, um freie und verfügbare Stellen „bis zum Abschluss der Auswahlverfahren zur Einstellung planmäßiger Lehrkräfte“ durch Jahresvertretungen zu besetzen, führe in der Praxis zu einem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge, da über den Zeitpunkt, zu dem diese Auswahlverfahren durchzuführen seien,

keinerlei Gewissheit bestehe. Durch die Verlängerung solcher befristeter Arbeitsverträge werde es somit ermöglicht, einen ständigen und dauerhaften Personalbedarf in den staatlichen Schulen zu decken, der sich aus einem strukturellen Mangel an fest angestelltem Personal ergebe.

98 Die italienische Regierung macht ihrerseits geltend, das in Rn. 89 des vorliegenden Urteils beschriebene zweigleisige System ermögliche es, befristet eingestellte Mitarbeiter staatlicher Schulen einer Schiene zuzuführen, die zu ihrer Einweisung in eine Planstelle führe, da die Betroffenen nicht nur an öffentlichen Auswahlverfahren teilnehmen könnten, sondern durch das sich aus der Aufeinanderfolge von Vertretungen ergebende Vorrücken auf der Rangliste eine bestimmte Zahl befristeter Tätigkeitszeiträume nachweisen könnten, die für eine Einweisung in eine Planstelle ausreichten. Diese Listen müssten jedoch in dem Sinne „ausgeschöpft“ werden, dass nach Aufnahme einer bestimmten Zahl von Lehrkräften keine weiteren hinzugefügt werden dürften. Die Listen stellten somit ein Instrument dar, das prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirke. Unabhängig von besonderen tatsächlichen Umständen sei die fragliche nationale Regelung daher als mit Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung im Einklang stehend anzusehen.

99 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass eine nationale Regelung, die die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zum Zweck der Vertretung von Personal bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zulässt, zwar durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein kann, doch muss die konkrete Anwendung dieses Grundes unter Berücksichtigung der Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung den Anforderungen der Rahmenvereinbarung entsprechen. Bei der Anwendung der betreffenden nationalen Bestimmung müssen die zuständigen Stellen deshalb in der Lage sein, objektive und transparente Kriterien für die Prüfung herauszuarbeiten, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

100 Wie der Gerichtshof jedoch schon wiederholt entschieden hat, ist die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines Bedarfs, der in Wirklichkeit kein zeitweiliger, sondern ein ständiger und dauerhafter ist, nicht im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt. Ein solcher Einsatz befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse läuft nämlich der Prämisse der Rahmenvereinbarung unmittelbar zuwider, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse sind, auch wenn befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder für bestimmte Berufe und Tätigkeiten charakteristisch sind (Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 36 und 37 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

101 Zur Beachtung von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung ist es somit erforderlich, dass konkret geprüft wird, ob die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Bestimmung wie Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 124/1999 in Verbindung mit Art. 1 des Dekrets Nr. 131/2007 nicht in Wirklichkeit eingesetzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken (vgl. in diesem Sinne Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

102 Dazu sind stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen, mögen diese auch dem Anschein nach zur Deckung eines Vertretungsbedarfs geschlossen worden sein (vgl. in diesem Sinne Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 40 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

103 Das Vorliegen eines „sachlichen Grundes“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung schließt daher einen Missbrauch grundsätzlich aus, es sei denn, eine umfassende Prüfung der mit der Verlängerung der betreffenden befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse verbundenen Umstände zeigt, dass die vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen einem nicht nur vorübergehenden Bedarf entsprechen (Urteil Kücük, EU:C:2012:39, Rn. 51).

104 Infolgedessen kann der bloße Umstand, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung möglicherweise durch einen „sachlichen Grund“ im Sinne dieser Bestimmung gerechtfertigt ist, entgegen der Auffassung der italienischen Regierung nicht genügen, um sie mit dieser Bestimmung in Einklang zu bringen, wenn sich zeigt, dass ihre konkrete Anwendung tatsächlich zu einem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge führt.

105 Zwar ist insoweit zu beachten, dass nach der in den Rn. 81 und 82 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung jede Beurteilung der Tatsachen im Rahmen des Verfahrens des Art. 267 AEUV in die Zuständigkeit der nationalen Gerichte fällt, doch ist den dem Gerichtshof in den vorliegenden Rechtssachen unterbreiteten Angaben zu entnehmen, dass, wie im Übrigen die italienische Regierung selbst einräumt, die Zeitspanne bis zur Einweisung der Lehrkräfte in eine Planstelle im Rahmen dieser Regelung ebenso variabel wie ungewiss ist.

106 Zum einen ist nämlich, wie schon aus dem Wortlaut der ersten Frage in der Rechtssache C-418/13 hervorgeht, unstreitig, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung keine konkrete Frist für die Durchführung der Auswahlverfahren bestimmt, die von den finanziellen Möglichkeiten des Staates und dem Ermessen der Verwaltung abhängt. So sind nach den von der Corte costituzionale in der Vorlageentscheidung in dieser Rechtssache selbst getroffenen Feststellungen in den Jahren 2000 bis 2011 keine Auswahlverfahren durchgeführt worden.

107 Zum anderen ist den Erläuterungen der italienischen Regierung zu entnehmen, dass eine durch das Vorrücken der Lehrkräfte auf der Rangliste bewirkte Einweisung in eine Planstelle, wie die Kommission zu Recht hervorgehoben hat, von zufälligen und unvorhersehbaren Umständen abhängt, da sie sich nach der Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge sowie danach richtet, welche Stellen in der Zwischenzeit frei geworden sind.

108 Folglich kann mit einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen, 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 werden, dass die konkrete Anwendung dieses sachlichen Grundes in Anbetracht der Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung den Anforderungen der Rahmenvereinbarung entspricht.

109 Da nämlich ein genauer Zeitpunkt für die Durchführung und den Abschluss der Auswahlverfahren, nach deren Maßgabe die Vertretung endet, und damit eine wirkliche Begrenzung der Zahl der von ein und demselben Arbeitnehmer wahrgenommenen Jahresvertretungen im Hinblick auf die Besetzung der betreffenden freien Stelle fehlt, lässt eine solche Regelung es unter Verstoß gegen Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zu, dass befristete Arbeitsverträge verlängert werden, um einen Bedarf zu decken, der tatsächlich nicht vorläufiger, sondern wegen des strukturellen Mangels an Planstellen für fest angestellte Mitarbeiter in dem betreffenden Mitgliedstaat ständiger und dauerhafter Natur ist. Diese Feststellung wird nicht nur durch die in den Rn. 23 und 37 des vorliegenden Urteils beschriebene Situation der Kläger der Ausgangsverfahren bestätigt, sondern auch – allgemeiner – durch die Angaben, die dem Gerichtshof im Rahmen der vorliegenden Rechtssachen unterbreitet worden sind. So zeigt sich, dass je nach den Bezugsjahren und Quellen etwa 30 %, wenn nicht sogar – so die Angaben des Tribunale di Napoli – 61 % des Verwaltungs-, des technischen und des Hilfspersonals staatlicher Schulen im Rahmen befristeter Arbeitsverträge beschäftigt werden und dass zwischen 2006 und 2011 die aufgrund solcher Verträge tätigen Lehrkräfte dieser Schulen 13 % bis 18 % aller ihrer Lehrkräfte ausmachten.

110 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Haushaltserwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und Art oder Ausmaß der Maßnahmen, die er zu treffen gedenkt, beeinflussen können, aber für sich genommen kein sozialpolitisches Ziel darstellen. Solche Erwägungen können daher nicht das Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung rechtfertigen (vgl. entsprechend Urteil Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

111 Jedenfalls ist festzustellen, dass, wie aus Rn. 89 des vorliegenden Urteils hervorgeht, eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche den Zugang zu Dauerplanstellen in staatlichen Schulen dann nicht den Mitarbeitern, die ein Auswahlverfahren bestanden haben, vorbehält, wenn sie daneben im Rahmen des zweigleisigen Systems auch denjenigen Lehrkräften die Einweisung in eine Planstelle ermöglicht, die lediglich Lehrgänge besucht haben. Wie die Kommission in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht hat, kann es unter diesen Umständen – was jedoch von den vorlegenden Gerichten zu prüfen ist – keineswegs ohne Weiteres als objektiv gerechtfertigt im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung angesehen werden, dass im vorliegenden Fall auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird, um bis zum Abschluss der Auswahlverfahren freie und verfügbare Stellen in diesen Schulen zu besetzen.

112 Insoweit ist der Kommission beizupflichten, dass ein Mitgliedstaat berechtigt ist, bei der Umsetzung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht die Maßnahme nach Nr. 1 Buchst. a dieses Paragrafen zu ergreifen. Stattdessen kann er einer oder beiden der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c vorgesehenen Maßnahmen den Vorzug geben, die die Gesamthöchstdauer und die Zahl der Verlängerungen solcher aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse betreffen, sofern – unabhängig davon, welche Maßnahme gewählt wird – eine wirksame Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse sichergestellt ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Fiamingo u. a., EU:C:2014:2044, Rn. 61).

113 Mithin ist festzustellen, dass nach den dem Gerichtshof im Rahmen der vorliegenden Rechtssachen unterbreiteten Angaben eine nationale Regelung, wie sie in den Ausgangsverfahren in Rede steht, vorbehaltlich der von den vorlegenden Gerichten vorzunehmenden Prüfungen entgegen den in den Rn. 74 und 76 des vorliegenden Urteils angeführten Erfordernissen keine Maßnahmen zur Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu enthalten scheint.

– Zum Vorliegen von Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge

114 Zum Vorliegen von Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse ist zunächst festzustellen, dass den Vorlageentscheidungen zufolge die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung, wie die Corte costituzionale ausdrücklich in ihrer zweiten Vorlagefrage in der Rechtssache C-418/13 angibt, Ansprüche auf Ersatz des Schadens ausschließt, der durch den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sektor des Unterrichtswesens entstanden ist. Insbesondere verleiht die in Art. 36 Abs. 5 des Decreto legislativo Nr. 165/2001 für den Fall des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor vorgesehene Regelung unstreitig keinen solchen Schadensersatzanspruch in den Ausgangsverfahren.

115 Wie sich aus den Rn. 28 und 84 des vorliegenden Urteils ergibt, ist ferner unstreitig, dass die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung auch keine Umwandlung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zulässt, da die Anwendung von Art. 5 Abs. 4 bis des Decreto legislativo Nr. 368/2001 auf staatliche Schulen ausgeschlossen ist.

116 Wie sich aus den Vorlageentscheidungen und den Erklärungen der italienischen Regierung ergibt, besteht daher für einen Arbeitnehmer, der Vertretungen im Sinne von Art. 4 des Gesetzes Nr. 124/1999 in einer staatlichen Schule wahrgenommen hat, die einzige Möglichkeit, die Umwandlung seiner aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen, darin, infolge des Vorrückens auf der Rangliste in eine Planstelle eingewiesen zu werden.

117 Da eine solche Möglichkeit, wie sich aus den Rn. 105 bis 107 des vorliegenden Urteils ergibt, jedoch von Zufällen abhängt, kann sie nicht als Sanktion angesehen werden, die hinreichend wirksam und abschreckend ist, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Vorschriften zu gewährleisten.

118 Zwar ist ein Mitgliedstaat, wie bereits in den Rn. 70 und 95 des vorliegenden Urteils hervorgehoben worden ist, bei der Umsetzung von Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung berechtigt, die Anforderungen bestimmter Branchen wie derjenigen des Unterrichtswesens zu berücksichtigen, doch ist dieses Recht nicht so zu verstehen, dass es ihn der Erfüllung der Verpflichtung enthebt, angemessene Maßnahmen vorzusehen, um den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge gebührend zu ahnden.

119 Somit ist festzustellen, dass nach den dem Gerichtshof im Rahmen der vorliegenden Rechtssachen unterbreiteten Angaben eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche vorbehaltlich der von den vorlegenden Gerichten vorzunehmenden Prüfungen nicht den Anforderungen zu entsprechen scheint, die sich aus der in den Rn. 77 bis 80 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergeben.

120 Demgemäß ist den vorlegenden Gerichten zu antworten, dass Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal der staatlichen Schulen die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Besetzung freier und verfügbarer Planstellen für Lehrkräfte sowie Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal zulässt, ohne einen genauen Zeitplan für den Abschluss dieser Auswahlverfahren anzugeben und unter Ausschluss jeder Möglichkeit für diese Lehrkräfte und dieses Personal, Ersatz für den ihnen durch eine solche Vertragsverlängerung möglicherweise entstandenen Schaden zu erhalten. Dieser Regelung lassen sich nämlich, vorbehaltlich der von den vorlegenden Gerichten vorzunehmenden Prüfungen, keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung dieser Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, und sie enthält auch keine andere Maßnahme zur Vermeidung und Ahndung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge.

121 Unter diesen Umständen sind die weiteren vom Tribunale di Napoli in den Rechtssachen C-22/13, C-61/13 und C-62/13 vorgelegten Fragen nicht zu beantworten.

Kosten

122 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei den vorlegenden Gerichten anhängigen Rechtsstreitigkeiten; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieser Gerichte. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

Paragraf 5 Nr. 1 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die bis zum Abschluss von Auswahlverfahren zur Einstellung von planmäßigem Personal der staatlichen Schulen die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Besetzung freier und verfügbarer Planstellen für Lehrkräfte sowie Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal zulässt, ohne einen genauen Zeitplan für den Abschluss dieser Auswahlverfahren anzugeben und unter Ausschluss jeder Möglichkeit für diese Lehrkräfte und dieses Personal, Ersatz für den ihnen durch eine solche Vertragsverlängerung möglicherweise entstandenen Schaden zu erhalten. Dieser Regelung lassen sich nämlich, vorbehaltlich der von den vorlegenden Gerichten vorzunehmenden Prüfungen, keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung dieser Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, und sie enthält auch keine andere Maßnahme zur Vermeidung und Ahndung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge.

Unterschriften