Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

20. September 2018*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 4 – Öffentlicher Sektor – Sekundarlehrer – Einstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst im Wege eines Einstellungsverfahrens auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen – Bestimmung des Dienstalters – Teilweise Anrechnung von im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten“

In der Rechtssache C-466/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale di Trento (Gericht Trient, Italien) mit Entscheidung vom 18. Juli 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 3. August 2017, in dem Verfahren

Chiara Motter

gegen

Provincia autonoma di Trento

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. G. Fernlund (Berichterstatter) sowie der Richter S. Rodin und E. Regan,

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von Frau Motter, vertreten durch W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano und G. Rinaldi, avvocati,

– der Provincia autonoma di Trento, vertreten durch N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra und M. Velardo, avvocati,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

– der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von L. Fiandaca, C. Colelli und G. D'Avanzo, avvocati dello Stato,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und G. Gattinara als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist.

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Chiara Motter und der Provincia autonoma di Trento (Autonome Provinz Trient, Italien) wegen der Berechnung ihres Dienstalters im Zeitpunkt des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit dieser.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

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

4 Paragraf 2 der Rahmenvereinbarung lautet:

„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."

5 Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

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

2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter' ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind.

   Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten."

6 Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

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

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

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt."

Italienisches Recht

7 Art. 485 Abs. 1 des Decreto legislativo n. 297, „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado" (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297, Konsolidierte Fassung der für das Unterrichtswesen und alle Schulformen und -stufen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 115 vom 19. Mai 1994) sieht vor:

„Die ersten vier Jahre der von Lehrkräften an staatlichen und staatlich anerkannten weiterführenden Schulen und Kunstschulen, auch solchen im Ausland, als außerplanmäßige Lehrkräfte geleisteten Dienste werden für rechtliche und finanzielle Zwecke vollständig als Beschäftigung auf einer Planstelle anerkannt, die etwaige darüber hinausgehende Zeit zu zwei Dritteln und für rein finanzielle Zwecke zum Restdrittel. Die sich aus dieser Anerkennung ergebenden finanziellen Rechte bleiben bestehen und werden in allen weiteren Gehaltsstufen zugrunde gelegt, die auf die zum Zeitpunkt der Anerkennung zugewiesene Gehaltsstufe folgen."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

8 Im Jahr 2003 wurde Frau Motter von der Autonomen Provinz Trient als Lehrkraft der Sekundarstufe für das Schuljahr 2003/2004 befristet eingestellt. Sie setzte diese Tätigkeit später ohne Unterbrechung mit sieben weiteren Verträgen fort, die jeweils auf ein Schuljahr befristet waren.

9 Seit dem 1. September 2011 verfügt Frau Motter über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Am 1. September 2012 wurde sie zur Beamtin auf Lebenszeit ernannt.

10 Am 8. September 2014 nahm die Autonome Provinz Trient die Wiederherstellung der Laufbahn der Betroffenen vor, um sie gemäß einer ab dem 1. Januar 2012 anwendbaren Regelung in eine Besoldungsgruppe einzustufen. Nach Art. 485 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297 vom 16. April 1994 wurde Frau Motter zu diesem Zweck ein Dienstalter von 80 von 96 tatsächlich erbrachten Monaten zuerkannt. Die ersten vier Jahre wurden vollständig angerechnet, die vier folgenden zu einem auf zwei Drittel beschränkten Anteil, d. h. 32 von 48 Monaten. Sie wurde in Besoldungsgruppe 1 eingestuft.

11 Am 2. Dezember 2016 erhob Frau Motter beim Tribunale di Trento (Gericht Trient, Italien) Klage auf Berücksichtigung des gesamten Dienstalters, das sie vor dem Abschluss des unbefristeten Vertrags in Ausübung derselben Funktionen im Rahmen von acht nacheinander für die Schuljahre 2003/2004 bis 2010/2011 geschlossenen befristeten Verträgen erreicht hatte, durch die Autonome Provinz Trient.

12 Zur Stützung ihrer Klage macht sie einen Verstoß gegen Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung geltend und beantragt, dass Art. 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297 vom 16. April 1994 nicht angewandt werde, soweit dieser vorsehe, dass die auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags erbrachten Dienste bis zu vier Jahre vollständig und darüber hinaus zu zwei Dritteln angerechnet würden.

13 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass für die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung zu prüfen sei, ob vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich behandelt würden. Für eine solche Prüfung könne die Situation von Frau Motter mit der einer eine ähnliche Arbeit ausübenden Lehrkraft verglichen werden, die nach ihrer unbefristeten Einstellung mittels eines Auswahlverfahrens das gleiche Dienstalter wie Frau Motter habe.

14 Frau Motter trug insoweit – in diesem Punkt von der Gegenpartei unwidersprochen – vor, dass sie dieselben Aufgaben wie die im Wege von Auswahlverfahren im Rahmen unbefristeter Verträge eingestellten Lehrkräfte ausgeübt habe. Das vorlegende Gericht fragt sich jedoch, ob ein Unterschied zwischen diesen beiden Situationen besteht. Da die verbeamteten Lehrkräfte erfolgreiche Bewerber eines Auswahlverfahrens seien, könne argumentiert werden, dass ihre Leistungen qualitativ hochwertiger seien als diejenigen befristet beschäftigter Lehrkräfte. Wäre dies der Fall, gäbe es keinen Grund, der in Rn. 45 des Urteils vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a. (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646), ausgeführten Begründung zu folgen, mit der es der Gerichtshof abgelehnt habe, dass mit identischen Aufgaben beschäftigte Arbeitnehmer als in unterschiedlichen Situationen befindlich angesehen werden könnten, je nachdem, ob sie mit Erfolg an einem Auswahlverfahren für den Zugang zum öffentlichen Dienst teilgenommen hätten.

15 Das vorlegende Gericht führt aus, dass die Meinungen der italienischen Gerichte in diesem Punkt auseinandergingen. So habe die Corte suprema di cassazione (Oberster Kassationsgerichtshof, Italien) entschieden, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung für Lehrkräfte verlange, das im Rahmen vorhergehender befristeter Verträge erreichte Dienstalter zu berücksichtigen, um deren Gleichbehandlung mit Lehrkräften sicherzustellen, die über unbefristete Verträge verfügten. Hingegen hätten mehrere untergeordnete Gerichte die Gegenposition vertreten.

16 Vor diesem Hintergrund stellt sich das vorlegende Gericht die Frage, ob der Umstand, kein erfolgreicher Bewerber eines Auswahlverfahrens für den Zugang zum öffentlichen Dienst zu sein, eine unterschiedliche Behandlung zum Nachteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer rechtfertigen könne.

17 Im Übrigen weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass der Gerichtshof in seinem Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a. (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 23, 55 und 62), entschieden habe, dass die vollständige Berücksichtigung des im Rahmen befristeter Verträge

erreichten Dienstalters zugunsten von in eine Planstelle des öffentlichen Dienstes eingewiesenen Arbeitnehmern zu einer umgekehrten Diskriminierung zum Nachteil erfolgreicher Bewerber eines Auswahlverfahrens führen könne, die unbefristet eingestellt worden seien.

18 Diese Umstände führen das vorlegende Gericht zu der Frage, ob das italienische Recht, indem es in Art. 485 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297 vom 16. April 1994 eine degressive Formel zur Berücksichtigung des im Rahmen befristeter Verträge erreichten Dienstalters vorsieht, die eine umgekehrte Diskriminierung der erfolgreichen Bewerber eines Auswahlverfahrens für den öffentlichen Dienst vermeiden soll, mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist.

19 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Trento (Gericht Trient) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Gehört für die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung das Erfordernis einer vorherigen objektiven Überprüfung der fachlichen Eignung durch die erfolgreiche Teilnahme an einem öffentlichen Auswahlverfahren zu den Ausbildungsanforderungen, die das nationale Gericht berücksichtigen muss, um zu entscheiden, ob die Situation eines Dauerbeschäftigten mit der Situation eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers vergleichbar ist, und um festzustellen, ob ein sachlicher Grund vorliegt, der eine unterschiedliche Behandlung von Dauerbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen kann?

2. Steht der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung wie der in Art. 485 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297 vom 16. April 1994 entgegen, nach der für die Festlegung des Dienstalters zum Zeitpunkt der Einweisung in eine Planstelle auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags bis zu vier Jahre der in befristeter Beschäftigung erbrachten Dienste vollständig angerechnet werden, die weiteren Jahre aber für rechtliche Zwecke um ein Drittel und für finanzielle Zwecke um zwei Drittel gekürzt werden, da es für die Ausübung einer befristeten Beschäftigung an einer vorherigen objektiven Überprüfung der fachlichen Eignung durch die erfolgreiche Teilnahme an einem öffentlichen Auswahlverfahren fehlt?

3. Steht der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung wie der in Art. 485 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297 vom 16. April 1994 entgegen, nach der für die Festlegung des Dienstalters zum Zeitpunkt der Einweisung in eine Planstelle auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags bis zu vier Jahre der in befristeter Beschäftigung erbrachten Dienste vollständig angerechnet werden, die weiteren Jahre aber für rechtliche Zwecke um ein Drittel und für finanzielle Zwecke um zwei Drittel gekürzt werden, da eine umgekehrte Diskriminierung der nach erfolgreicher Teilnahme an einem öffentlichen Auswahlverfahren eingestellten Berufsbeamten vermieden werden soll?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

20 Die italienische Regierung ist der Ansicht, das Vorabentscheidungsersuchen sei wegen seiner Ungenauigkeit unzulässig. Da das vorlegende Gericht den Sachverhalt nicht angemessen und hinreichend genau dargestellt habe, sei es nicht möglich, die Vergleichbarkeit der Situation der Klägerin des Ausgangsverfahrens mit jener der in einer vergleichbaren Lage befindlichen Beamten zu beurteilen und die Vorlagefragen zu beantworten.

21 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts ist, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche 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. Betreffen daher die vorgelegten Fragen die Auslegung des Unionsrechts, ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, darüber zu befinden (Urteil vom 6. September 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

22 Daraus folgt, dass eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen eines nationalen Gerichts spricht, die es zur Auslegung des Unionsrechts in den rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat. Der Gerichtshof darf die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur dann verweigern, 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 er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 26. Juli 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

23 In der vorliegenden Rechtssache enthält aber das Vorabentscheidungsersuchen eine Darstellung der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegenden rechtlichen und tatsächlichen Umstände, die ausreichend ist, damit der Gerichtshof die vorgelegten Fragen zweckdienlich beantworten kann. Diese die Auslegung von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung betreffenden Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit über die Voraussetzungen, unter denen die von befristet beschäftigten Arbeitnehmern zurückgelegten Dienstzeiten im Hinblick auf deren Einstufung in eine Besoldungsgruppe zum Zeitpunkt ihrer Einstellung als Beamte angerechnet werden. Sie weisen damit einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits auf und sind nicht hypothetisch. Im Übrigen konnten sowohl Frau Motter als auch die Autonome Provinz Trient, die italienische Regierung und die Europäische Kommission zu den Fragen des vorlegenden Gerichts Stellung nehmen.

24 Folglich ist das Vorabentscheidungsersuchen zulässig.

Zu den Vorlagefragen

25 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die vorsieht, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen Dienstzeiten, die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegt wurden, bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden.

26 Zur Beantwortung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ein Verbot aufstellt, befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Paragraf 4 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung enthält das gleiche Verbot hinsichtlich der bestimmte Beschäftigungsbedingungen betreffenden Betriebszugehörigkeitszeiten (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 39). Außerdem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass Regelungen über Dienstzeiten, die für die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe zurückzulegen sind, unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fallen (Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 46 und 47).

27 Aus den dem Gerichtshof im Rahmen des vorliegenden Verfahrens vorgelegten Informationen geht hervor, dass das Dienstalter befristet beschäftigter Lehrkräfte, die in die Berufsbeamtenlaufbahn im Wege einer Einstellung auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen eintreten, im Unterschied zu unbefristet beschäftigten Lehrkräften, die im Wege von Auswahlverfahren eingestellt werden, zum Zweck ihrer Einstufung in eine Vergütungsgruppe nur für die ersten vier Dienstjahre vollständig berücksichtigt wird, da diese Berücksichtigung für die folgenden Jahre auf zwei Drittel beschränkt ist. Die Anwendung der in Rede stehenden nationalen Regelung hat die Verwaltung somit dazu veranlasst, nur 80 von 96 Monaten, die die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Rahmen befristeter Verträge tatsächlich zurückgelegt hat, also etwa 83 % des erreichten Dienstalters, zu berücksichtigen.

28 Wie jedoch unmittelbar dem Wortlaut von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu entnehmen ist, erfolgt eine Gleichbehandlung nur zwischen miteinander vergleichbaren befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten. Um zu beurteilen, ob die unterschiedliche Behandlung eine von diesem Paragrafen verbotene Diskriminierung darstellt, ist daher in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die in Rede stehenden Situationen vergleichbar sind, und in einem zweiten Schritt, ob eine etwaige sachliche Rechtfertigung vorliegt.

Zur Vergleichbarkeit der in Rede stehenden Situationen

29 Um festzustellen, ob die Betroffenen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist im Einklang mit Paragraf 3 Nr. 2 und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (Urteil vom 5. Juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Die Art der Aufgaben, die die Klägerin des Ausgangsverfahrens in den Jahren wahrnahm, in denen sie als Lehrkraft im Rahmen befristeter Arbeitsverträge tätig war, und die Art der Berufserfahrung, die sie dabei erwarb, gehören zu den Kriterien, anhand deren sich feststellen lässt, ob ihre Situation mit der eines Beamten vergleichbar ist, der im Wege eines Auswahlverfahrens eingestellt wurde und dasselbe Dienstalter erreicht hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 44).

31 Im vorliegenden Fall geht aus den Angaben des vorlegenden Gerichts hervor, dass die von der Klägerin des Ausgangsverfahrens in den Jahren, in denen sie im Rahmen befristeter Arbeitsverträge tätig war, wahrgenommenen Aufgaben mit denen identisch waren, die ihr als Berufsbeamtin übertragen wurden.

32 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist jedoch offensichtlich keine erfolgreiche Bewerberin eines allgemeinen Auswahlverfahrens für den Zugang zum öffentlichen Dienst. Das vorlegende Gericht fragt sich, ob ein solcher objektiver Umstand mit einer geringeren fachlichen Eignung einhergeht, die insbesondere in den Anfangszeiten der Lehrtätigkeit zu schlechteren Leistungen im Vergleich zu denen der im Wege eines Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten führen kann.

33 Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Umstand, nicht mit Erfolg an einem Auswahlverfahren der Verwaltung teilgenommen zu haben, nicht bedeuten kann, dass sich die Klägerin des Ausgangsverfahrens zum Zeitpunkt ihrer unbefristeten Einstellung nicht in einer Situation befunden hat, die mit derjenigen der Berufsbeamten vergleichbar war, da die im nationalen Einstellungsverfahren auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen festgelegten Voraussetzungen gerade dazu dienen, die Einweisung befristet beschäftigter Arbeitnehmer mit einer Berufserfahrung, die die Annahme zulässt, dass deren Situation derjenigen von Berufsbeamten gleichgestellt werden kann, in Planstellen des öffentlichen Dienstes zu ermöglichen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 45).

34 Außerdem scheint die Annahme, dass die Qualität der Leistungen der neu befristet eingestellten Lehrkräfte schlechter sei als diejenige erfolgreicher Bewerber eines Auswahlverfahrens nicht mit der Entscheidung des nationalen Gesetzgebers vereinbar, das in den ersten vier Jahren der Berufsausübung der befristet beschäftigten Lehrkräfte erreichte Dienstalter vollständig anzuerkennen. Darüber hinaus würde eine solche Annahme – wenn sie bestätigt würde – für die nationalen Behörden bedeuten, dass sie hinreichend häufig Auswahlverfahren durchführen müssten, um den Personalbedarf zu decken. Dies scheint aber nicht der Fall zu sein, da sich aus den Erklärungen, die die Klägerin des Ausgangsverfahrens beim Gerichtshof eingereicht hat, ergibt, dass die Auswahlverfahren nur sporadisch durchgeführt werden, wobei die letzten in den Jahren 1999, 2012 und 2016 stattgefunden haben. Eine solche Situation, die das vorlegende Gericht zu überprüfen hat, erscheint mit der von der italienischen Regierung vertretenen Auffassung, wonach die Leistungen der befristet beschäftigten Lehrkräfte schlechter seien als diejenigen der durch Auswahlverfahren unbefristet eingestellten Lehrkräfte, nur schwer vereinbar.

35 Daraus ergibt sich, dass die in Rede stehenden Situationen vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Überprüfung des Sachverhalts vergleichbar sind. Es ist daher zu klären, ob ein sachlicher Grund vorliegt, der es rechtfertigt, dass die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten, die vier Jahre übersteigen, bei der Einstufung von auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen eingestellten Beamten des Sekundarbereichs in ihre Vergütungsgruppe nicht vollständig angerechnet werden.

Zum Vorliegen einer objektiven Rechtfertigung

36 Der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Norm des nationalen Rechts wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (Urteil vom 5. Juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 Der genannte Begriff verlangt, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen ergeben oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat (Urteil vom 5. Juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38 Die Berufung auf die bloße temporäre Natur der Arbeit des Personals der öffentlichen Verwaltung genügt diesen Anforderungen nicht und kann daher für sich allein keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung darstellen. Die bloße temporäre Natur eines Arbeitsverhältnisses zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten ausreichen zu lassen, würde nämlich die Ziele der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ihrer Substanz berauben und liefe auf die Fortschreibung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 52).

39 So hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung, die die Berücksichtigung von Dienstzeiten, die ein bei einer Behörde befristet beschäftigter Arbeitnehmer zurückgelegt hat, zur Festlegung seines Dienstalters bei seiner unbefristeten Einstellung durch diese Behörde als Berufsbeamter im Rahmen eines besonderen

Verfahrens zur Stabilisierung seines Arbeitsverhältnisses vollständig ausschließt, entgegensteht, es sei denn, dieser Ausschluss ist durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 gerechtfertigt. Der bloße Umstand, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer diese Dienstzeiten auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags oder -verhältnisses zurückgelegt hat, stellt keinen solchen sachlichen Grund dar (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 71).

40 Im vorliegenden Fall macht die italienische Regierung zur Rechtfertigung der im Ausgangsverfahren gerügten unterschiedlichen Behandlung geltend, dass die im Ausgangsverfahren fragliche Maßnahme im Gegensatz zu derjenigen, die in der Rechtssache, in der das Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a. (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646), ergangen ist, in Rede stand, die Laufbahn der befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei ihrer Einstellung als Berufsbeamte vollständig anerkenne.

41 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung erkennt diese Laufbahn zwar vollständig an. Dies geschieht aber nicht durchgängig, da das Dienstalter über die ersten vier Jahre hinaus nur bis zur Obergrenze von zwei Dritteln berücksichtigt wird.

42 Die italienische Regierung erklärt eine solche Kürzung mit dem Erfordernis, dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Erfahrung der befristet beschäftigten Lehrkräfte nicht gänzlich mit jener ihrer Kollegen verglichen werden könne, die auf der Grundlage von Auswahlverfahren eingestellte Berufsbeamte seien. Im Gegensatz zu diesen müssten die befristet beschäftigten Lehrkräfte vorübergehende Vertretungen übernehmen und verschiedene Fächer unterrichten. Zudem seien diese einem System zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit unterworfen, das sich von dem für Berufsbeamte geltenden unterscheide. Angesichts dieser sowohl qualitativen als auch quantitativen Unterschiede und um jede umgekehrte Diskriminierung zum Nachteil der im Wege von Auswahlverfahren eingestellten Beamten zu vermeiden, hält es die italienische Regierung für gerechtfertigt, bei der Anrechnung des im Rahmen befristeter Arbeitsverträge erreichten Dienstalters einen Kürzungskoeffizienten anzuwenden.

43 Es ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten angesichts ihres Ermessens bei der Organisation ihrer öffentlichen Verwaltungen grundsätzlich, ohne gegen die Richtlinie 1999/70 oder die Rahmenvereinbarung zu verstoßen, die Voraussetzungen für den Zugang zum Berufsbeamtentum und die Beschäftigungsbedingungen für solche Beamten vorsehen können, und zwar insbesondere dann, wenn sie zuvor von diesen Verwaltungen im Rahmen befristeter Arbeitsverträge beschäftigt worden waren (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 57).

44 Gleichwohl müssen ungeachtet dieses Ermessens die von den Mitgliedstaaten aufgestellten Kriterien in transparenter und nachprüfbarer Weise angewandt werden, um zu verhindern, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer allein wegen der Befristung der Arbeitsverträge oder -verhältnisse, mit denen sie ihre Dienstzeit und ihre Berufserfahrung nachweisen, benachteiligt werden (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 59).

45 Ergibt sich eine solche unterschiedliche Behandlung aus der Notwendigkeit, objektive Erfordernisse zu berücksichtigen, die sich auf die mit dem Einstellungsverfahren ausgeschriebene Beschäftigung beziehen und nichts mit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber zu tun haben, so könnte sie im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 79).

46 Insoweit hat der Gerichtshof bereits anerkannt, dass einige der Unterschiede in der Behandlung der infolge eines öffentlichen Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten und derjenigen, die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge eingestellt werden, nachdem sie Berufserfahrung erworben haben,

grundsätzlich durch die Unterschiede in den verlangten Qualifikationen und der Art der Aufgaben, für die sie die Verantwortung zu tragen haben, gerechtfertigt werden können (Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 60).

47 Die von der italienischen Regierung angegebenen Ziele, die zum einen darin bestehen sollen, die Unterschiede in der Berufsausübung der beiden in Rede stehenden Kategorien von Arbeitnehmern wiederzugeben und zum anderen eine umgekehrte Diskriminierung der nach erfolgreicher Absolvierung eines öffentlichen Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten zu vermeiden, können daher als „sachlicher Grund“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung angesehen werden, sofern sie einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 62).

48 Vorbehaltlich der allein dem vorlegenden Gericht obliegenden Überprüfungen ist davon auszugehen, dass die von der italienischen Regierung im vorliegenden Fall geltend gemachten Ziele berechtigterweise als dazu bestimmt angesehen werden können, einem echten Bedarf zu entsprechen.

49 Aus den Erklärungen dieser Regierung geht nämlich hervor, dass mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung zum Teil die Erfahrungsunterschiede von Lehrkräften, die auf der Grundlage von Auswahlverfahren und jenen, die auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen eingestellt wurden, wegen der Verschiedenheit der Fächer, Bedingungen und Stunden, in denen diese insbesondere im Rahmen der Übernahme von Vertretungen für andere Lehrkräfte tätig werden müssen, wiedergegeben werden sollen. Nach Ansicht der italienischen Regierung werden die geleisteten Dienste der befristet beschäftigten Lehrkräfte wegen der Verschiedenartigkeit dieser Situationen durch die nationale Regelung für einen Zeitraum von 180 Tagen pro Jahr, das sind etwa zwei Drittel eines Schuljahres, einem Dienst für ein ganzes Schuljahr gleichgestellt. Vorbehaltlich der Überprüfung dieser Gesichtspunkte durch das vorlegende Gericht scheint ein solches Ziel mit dem Pro-rata-temporis-Grundsatz, auf den sich Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung ausdrücklich bezieht, vereinbar zu sein.

50 Ferner ist festzustellen, dass das Fehlen einer vorherigen Prüfung der Eignung mittels eines Auswahlverfahrens und das Risiko einer Abwertung dieser fachlichen Eignung nicht zwangsläufig verlangen, einen Teil des im Rahmen befristeter Arbeitsverträge erreichten Dienstalters auszuschließen. Allerdings können Rechtfertigungen dieser Art unter bestimmten Umständen als einem legitimen Ziel dienend angesehen werden. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass aus den Erklärungen der italienischen Regierung hervorgeht, dass die nationale Rechtsordnung den Auswahlverfahren der Verwaltung besondere Bedeutung zuerkennt. Die italienische Verfassung sieht nämlich zur Sicherstellung der Unparteilichkeit und der Effektivität der Verwaltung in Art. 97 vor, dass der Zutritt zu den Stellen der öffentlichen Verwaltung, vorbehaltlich der durch Gesetz bestimmten Fälle, durch Wettbewerb erfolgt.

51 Vor diesem Hintergrund kann eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die die Berücksichtigung des im Rahmen befristeter Arbeitsverträge erreichten Dienstalters von mehr als vier Jahren auf einen Anteil von zwei Dritteln beschränkt, nicht als über das hinausgehend angesehen werden, was erforderlich ist, um unter Beachtung der leistungsbezogenen Werte und der Erwägungen der Unparteilichkeit und der Effektivität der Verwaltung, auf denen die Einstellungen im Wege von Auswahlverfahren beruhen, die vorstehend geprüften Ziele zu erfüllen und ein Gleichgewicht zwischen den berechtigten Interessen der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und der Dauerbeschäftigten zu schaffen.

52 Gleichwohl ist, um dem vorlegenden Gericht eine sachgerechte Antwort zu geben, darauf hinzuweisen, dass aus den dem Gerichtshof zur Verfügung gestellten Angaben hervorgeht, dass der Schaden, der durch die von der Klägerin des Ausgangsverfahrens behauptete Diskriminierung gegenüber den befristet beschäftigten Arbeitnehmern entstanden sein soll, darin begründet zu sein scheint, dass ihre

Vergütungsgruppe nicht nach den zum Zeitpunkt ihrer unbefristeten Einstellung, dem 1. September 2011, geltenden nationalen Bestimmungen festgelegt worden ist, sondern nach den später ergangenen Bestimmungen, die zum Zeitpunkt der Entscheidung, mit der die Verwaltung die Wiederherstellung ihrer Laufbahn vorgenommen hat, nämlich am 8. September 2014, in Kraft waren. Obwohl die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Zeitpunkt ihrer unbefristeten Einstellung über ein Dienstalter von mehr als drei Jahren verfügte, mit dem sie in die zweite Besoldungsgruppe der zu diesem Zeitpunkt geltenden Einstufungstabelle hätte eingestuft werden können, kamen die mit der Änderung dieser Tabelle ab dem 1. Januar 2012 verbundenen Übergangsbestimmungen für sie nicht zur Anwendung, obwohl diese die Beibehaltung der Besoldungsgruppe der Arbeitnehmer sicherstellen sollten, die zu diesem Zeitpunkt der zweiten Besoldungsgruppe angehörten. Da der Gerichtshof zu diesem Punkt vom vorlegenden Gericht nicht befragt worden ist, hat dieses gegebenenfalls zu prüfen, ob eine solche rückwirkende Anwendung der neuen Einstufungstabelle mit den Grundsätzen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes vereinbar ist.

53 Daraus folgt, dass die von der italienischen Regierung vorgebrachten Gründe zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten vorbehaltlich der dem vorlegenden Gericht obliegenden Überprüfungen einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung darstellen.

54 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die vorsieht, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden, grundsätzlich nicht entgegensteht.

Kosten

55 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

Paragraf 4 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 im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die vorsieht, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden, grundsätzlich nicht entgegensteht.

Unterschriften