Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

3. Juni 2021 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 5 – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse – Missbräuchliche Verwendung – Präventivmaßnahmen – Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor – Hochschulforscher“

In der Rechtssache C-326/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionales Verwaltungsgericht für Latium, Italien) mit Entscheidung vom 28. November 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 23. April 2019, in dem Verfahren

EB

gegen

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli Studi „Roma Tre“,

Beteiligte:

Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief – Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Kumin (Berichterstatter) sowie der Richter T. von Danwitz und P. G. Xuereb,

* Verfahrenssprache: Italienisch.

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von EB, vertreten durch F. Dinelli und G. Grüner, avvocati,

– der Università degli Studi „Roma Tre", vertreten durch L. Torchia, avvocata,

– der Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) und der Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL), vertreten durch F. Americo, I. Barsanti Mauceri und A. Andreoni, avvocati,

– der Anief – Associazione Professionale e Sindacale, vertreten durch S. Galleano, V. De Michele und W. Miceli, avvocati,

– der Confederazione Generale Sindacale, vertreten durch T. M. de Grandis und V. De Michele, avvocati,

– des Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, vertreten durch M. E. Albé, avvocata,

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

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

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

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen EB, einem Hochschulforscher, auf der einen Seite und der Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministerratspräsidium, Italien), dem Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung, Italien) und der Università degli Studi „Roma Tre" (im Folgenden: Universität) auf der anderen Seite über die Weigerung, seinen befristeten Arbeitsvertrag über den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum hinaus zu verlängern und so in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln oder ihn zur Beurteilung im Hinblick auf eine Festanstellung als assoziierter Professor auf einer Planstelle zuzulassen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert."

4 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sieht vor, dass die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung „[anerkennen], dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden [und dass] befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen".

5 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."

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") sieht in seiner Nr. 1 vor:

„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 bestimmt:

„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."

9 Paragraf 8 („Umsetzungsbestimmungen") der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen, als sie in dieser [Rahmenvereinbarung] vorgesehen sind.

…"

Italienisches Recht

10 Art. 24 („Befristet beschäftigte Forscher") der Legge nº 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (Gesetz Nr. 240 mit Vorschriften über die Organisation der Universitäten, die wissenschaftlichen Mitarbeiter und die Einstellung sowie die Übertragung von Befugnissen auf die Regierung zur Förderung der Qualität und Effizienz des Universitätssystems) vom 30. Dezember 2010 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 10 vom 14. Januar 2011, im Folgenden: Gesetz Nr. 240/2010) sieht vor:

„1. Im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel können die Universitäten für ihre Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden befristete Arbeitsverträge abschließen. Der Vertrag legt auf der Grundlage der Hochschulordnungen die Einzelheiten der Ausübung der Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden fest.

2. Die Vertragsnehmer werden mittels öffentlicher Auswahlverfahren ausgewählt, die von den Universitäten selbst durch Verordnung im Sinne des Gesetzes Nr. 168 vom 9. Mai 1989 unter Einhaltung der Grundsätze der im Anhang zur Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 (2005/251/EG) befindlichen Europäischen Charta für Forscher … organisiert werden.

3. Die Verträge können folgende Formen annehmen:

a) Dreijahresverträge, die nach einer positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit auf der Grundlage der durch Dekret des Ministers festgelegten Modalitäten, Kriterien und Parameter einmalig um lediglich zwei Jahre verlängert werden können; diese Verträge können auch mit derselben Person in unterschiedlichen Einrichtungen geschlossen werden;

b) Dreijahresverträge für Bewerber, die bereits einen Vertrag nach Buchst. a hatten, oder für Bewerber, die die nationale wissenschaftliche Habilitation für die Stellen von Professoren der ersten und der zweiten Ebene im Sinne von Art. 16 dieses Gesetzes erhalten haben oder die ein

fachärztliches Diplom haben oder die mindestens drei nicht unbedingt aufeinander folgende Jahre lang Zuschüsse für die Forschung im Sinne von Art. 51 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 449 vom 27. Dezember 1997, Forschungszuschüsse im Sinne von Art. 22 des vorliegenden Gesetzes oder Postdoktorandenstipendien im Sinne von Art. 4 des Gesetzes Nr. 398 vom 30. November 1989 oder ähnliche Verträge, Zuschüsse oder Stipendien an ausländischen Universitäten erhalten haben;

…

5. Im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel beurteilt die Universität im dritten Jahr des Vertrags im Sinne von Abs. 3 Buchst. b den Vertragsnehmer, der die wissenschaftliche Habilitation im Sinne von Art. 16 erworben hat, im Hinblick auf seine mögliche Festanstellung als assoziierter Professor auf einer Planstelle im Sinne von Art. 18 Abs. 1 Buchst. e. Falls die Beurteilung positiv ausfällt, wird der Vertragsnehmer nach Ablauf seines Vertrags auf einer Planstelle als assoziierter Professor fest angestellt. Die Beurteilung erfolgt nach den international anerkannten Qualitätsstandards, die in der Hochschulordnung im Rahmen der durch Dekret des Ministers festgelegten Kriterien festgesetzt sind. Die Planung im Sinne von Art. 18 Abs. 2 gewährleistet die Verfügbarkeit der erforderlichen Mittel im Fall einer positiven Beurteilung. Das Verfahren wird auf der Website der Universität veröffentlicht.

…“

11 Art. 20 („Abschaffung prekärer Beschäftigung in öffentlichen Verwaltungen“) des Decreto legislativo nº 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 75 mit Änderungen und Ergänzungen zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 165 vom 30. März 2001 gemäß Art. 16 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 2 Buchst. b, c, d und e und gemäß Art. 17 Abs. 1 Buchst. a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s und z des Gesetzes Nr. 124 vom 7. August 2015 über die Reorganisation der öffentlichen Verwaltungen) vom 25. Mai 2017 (GURI Nr. 130 vom 7. Juni 2017) (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 75/2017) bestimmt:

„1. Zur Abschaffung der prekären Beschäftigung, zur Eindämmung befristeter Verträge und zur Würdigung der beruflichen Fähigkeiten, die von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag erworben wurden, können die Verwaltungen in den Jahren 2018 bis 2020 im Einklang mit dem Dreijahresplan für den Bedarf gemäß Art. 6 Abs. 2 und unter Angabe der finanziellen Deckung Personal ohne leitende Stellung, das folgende Anforderungen erfüllt, unbefristet einstellen:

a) Es steht nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 124 von 2015 mit befristeten Verträgen bei der einstellenden Verwaltung oder, im Fall kommunaler Verwaltungen, die Aufgaben im Verband ausüben, auch bei Behörden, deren Dienste Teil des Verbands sind, in Dienst;

b) es wurde für die ausgeübte Tätigkeit mittels Auswahlverfahren – die auch bei anderen öffentlichen Verwaltungen als der einstellenden durchgeführt worden sein können – befristet eingestellt;

c) es hat am 31. Dezember 2017 bei der einstellenden Verwaltung im Sinne von Buchst. a innerhalb der letzten acht Jahre mindestens drei Dienstjahre – nicht unbedingt in Folge – zurückgelegt.

2. In den Jahren 2018 bis 2020 können die Verwaltungen im Einklang mit dem Dreijahresplan für den Bedarf gemäß Art. 6 Abs. 2 und unbeschadet der Gewährleistung eines angemessenen Zugangs von außen nach Angabe der finanziellen Deckung Auswahlverfahren organisieren, die bis zu 50 Prozent der zur Verfügung stehenden Stellen dem nichtleitenden Personal, das folgenden Anforderungen genügt, vorbehalten sind:

a) Es war nach dem Datum des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 124/2015 mit einem flexiblen Arbeitsvertrag bei der das Auswahlverfahren durchführenden Verwaltung beschäftigt;

b) es hat am 31. Dezember 2017 bei der das Auswahlverfahren durchführenden Verwaltung innerhalb der letzten acht Jahre mindestens drei Vertragsjahre – nicht unbedingt in Folge – zurückgelegt.

…

8. Die Verwaltungen können die flexiblen Arbeitsverhältnisse mit Personen, die an den in den vorstehenden Abs. 1 und 2 beschriebenen Verfahren teilnehmen, bis zum Abschluss dieser Verfahren im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel im Sinne von Art. 9 Abs. 28 des Gesetzesdekrets Nr. 78, vom 31. Mai 2010, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 122 vom 30. Juli 2010 umgewandelt wurde, verlängern.

9. Dieser Artikel gilt nicht für die Einstellung von Lehrpersonal, Erziehungspersonal, Verwaltungspersonal, technischem Personal und Hilfspersonal an staatlichen Schul- und Bildungseinrichtungen. … Dieser Artikel gilt auch nicht für Verträge über die Bereitstellung von Personal für öffentliche Verwaltungen."

12 Art. 5 Abs. 4bis des Decreto legislativo nº 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (gesetzesvertretendes Dekret 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: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368/2001), mit dem die Richtlinie 1999/70 in italienisches Recht umgesetzt wurde, bestimmte:

„Unbeschadet der Regelung der aufeinanderfolgenden Verträge in den vorstehenden Absätzen gilt das Arbeitsverhältnis nach Abs. 2 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 …"

13 Diese Bestimmung wurde im Wesentlichen übernommen und in Kraft belassen in Art. 19 („Festsetzung der Frist und Höchstdauer") des Decreto legislativo nº 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 zur einheitlichen Regelung der Arbeitsverträge und Überarbeitung der Rechtsvorschriften über Dienstpflichten gemäß Art. 1 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014) vom 15. Juni 2015 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 144 vom 24. Juni 2015, im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2015), das seit dem 25. Juni 2015 in Kraft steht. Nach dieser Bestimmung wird, sobald die Höchstgrenze von 36 Monaten überschritten ist, unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen Vertrag oder um aufeinanderfolgende Verträge handelt, die für die Wahrnehmung von Aufgaben derselben Ebene und derselben rechtlichen Qualifizierung geschlossen werden, „der Vertrag ab dem Zeitpunkt dieser Überschreitung in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt".

14 Nach Art. 10 Abs. 4bis des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 findet Art. 5 Abs. 4bis dieses gesetzesvertretenden Dekrets jedoch in bestimmten Fällen keine Anwendung. Der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Vertrag fällt gemäß Art. 29 Abs. 2 Buchst. d des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 unter diese Fälle, da diese Bestimmung ausdrücklich vorsieht, dass die nach dem Gesetz Nr. 240/2010 geschlossenen befristeten Verträge vom Anwendungsbereich des Art. 5 Abs. 4bis des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 nicht erfasst werden.

15 Außerdem bestimmt Art. 29 Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015, dass Art. 36 des Decreto legislativo n° 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165 mit allgemeinen Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen) vom 30. März 2001 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 106 vom 9. Mai 2001, im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165/2001) unverändert bleibt.

16 Art. 36 („Bedienstete mit einem befristeten Vertrag oder im Rahmen flexibler Arbeitsverhältnisse eingestelltes Personal") des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 in der durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 75/2017 geänderten Fassung sieht vor:

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

…

5. Jedenfalls kann die Verletzung zwingender Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch die öffentlichen Verwaltungen nicht zur Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit diesen öffentlichen Verwaltungen führen, unbeschadet ihrer Haftung und der Sanktionen, die gegen diese verhängt werden können. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Schäden, die sich aus der unter Verstoß gegen zwingende Vorschriften erbrachten Arbeitsleistung ergeben. …

…

5-quater Die befristeten Arbeitsverträge, die unter Verstoß gegen diesen Artikel errichtet wurden, sind nichtig und lösen die Haftung der Verwaltung aus. Die Führungskräfte, die gegen die Bestimmungen dieses Artikels handeln, haften auch gemäß Art. 21. Der Führungskraft, die für Unregelmäßigkeiten bei der Verwendung flexibler Arbeit verantwortlich ist, kann keine Erfolgsprämie gewährt werden."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

17 Am 1. Dezember 2012 war EB auf der Grundlage eines Vertrags gemäß Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 (im Folgenden: Vertrag des Typs A) bei der Universität für eine Dauer von drei Jahren als Forscher beschäftigt. Ein solcher Vertrag kann nur einmal um höchstens zwei Jahre verlängert werden.

18 Im Oktober 2014 erhielt EB die nationale wissenschaftliche Habilitation für die Stelle eines Universitätsprofessors der zweiten Ebene im Sinne von Art. 16 dieses Gesetzes, die bescheinigt, dass ihr Inhaber über die für die Teilnahme an bestimmten universitären Auswahlverfahren erforderlichen wissenschaftlichen Qualifikationen verfügt.

19 Art. 24 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 240/2010 erlaubt es, während eines Zeitraums von acht Jahren ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes Forscher, die auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags eingestellt worden sind, an der Universität arbeiten und die nationale wissenschaftliche

Habilitation erworben haben, auf einer Planstelle als Professoren der zweiten Ebene fest anzustellen. Es steht fest, dass die Universität, als EB noch im Dienst war, gemäß dieser Vorschrift ein solches Festanstellungsverfahren einleitete, das zwei Forschern im selben Fach wie EB zugutekam, die mit einem solchen Vertrag eingestellt worden waren. EB war jedoch, obwohl er über eine wissenschaftliche Habilitation verfügte, nicht berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen, was damit begründet wurde, dass er im Rahmen eines befristeten Vertrags eingestellt worden sei.

20 Sechs Monate vor Ablauf seines Vertrags am 1. Dezember 2015 beantragte EB die Verlängerung seines Vertrags, der am 24. November 2015 mit Wirkung vom 1. Dezember 2015 um zwei Jahre verlängert wurde.

21 Am 8. November 2017 beantragte EB vor Ablauf seines verlängerten Vertrags eine Verlängerung seines Vertrags gemäß Art. 20 Abs. 8 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017, um die Umwandlung seines befristeten Arbeitsverhältnisses in einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erwirken. Er machte insoweit geltend, dass diese Bestimmung auch auf das Lehrpersonal an Universitäten Anwendung finde. Außerdem beantragte EB ab dem Jahr 2018 die Durchführung des in Art. 20 Abs. 1 dieses gesetzesvertretenden Dekrets vorgesehenen Verfahrens zur Umwandlung in dauerhafte Beschäftigung.

22 Mit Schreiben vom 21. November 2017 lehnte die Universität die Anträge von EB ab und machte geltend, dass zum einen Art. 20 Abs. 8 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 nicht für Hochschulforscher gelte, die aufgrund eines befristeten Vertrags eingestellt worden seien, und dass zum anderen Art. 29 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 es nicht erlaube, auf ein für die Einstellung von Forschern im Rahmen eines unbefristeten Vertrags vorgesehenes Verfahren zurückzugreifen.

23 EB erhob beim vorlegenden Gericht nicht nur Klage gegen diesen Bescheid, sondern beantragte auch die Nichtigerklärung des Rundschreibens Nr. 3/2017 des Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Minister für Bürokratieabbau und öffentliche Verwaltung), wonach das gesetzesvertretende Dekret Nr. 75/2017 nicht für Forscher gelte, die im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellt worden seien. Außerdem beantragte er, ihm das Recht zuzuerkennen, unbefristet eingestellt zu werden oder zum Beurteilungsverfahren zugelassen zu werden, um gemäß Art. 24 Abs. 5 des Gesetzes Nr. 240/2010 als assoziierter Professor eingestellt zu werden.

24 Zur Stützung seiner Klage macht EB u. a. geltend, Art. 20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 sei dahin auszulegen, dass er auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse und damit auf das Arbeitsverhältnis eines Forschers des Typs A anwendbar sei, da die Rahmenvereinbarung einer anderen Auslegung, wie etwa der im Rundschreiben Nr. 3/2017 vertretenen, entgegenstehe.

25 EB macht außerdem geltend, die – in Art. 29 Abs. 2 Buchst. d des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 vorgesehene – Ausnahme seines Vertrags von der Regel, dass ein befristeter Vertrag, der über 36 Monate hinaus verlängert worden sei, automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt werde, sei mit der Rahmenvereinbarung unvereinbar, da es keine sachlichen Gründe gebe, die es rechtfertigen könnten, dass ein Forscher befristet beschäftigt werden könne, insbesondere in dem Fall, dass die Beschäftigung über den Zeitraum von drei Jahren hinaus fortdauere, wie es ja gerade beim Kläger des Ausgangsverfahrens der Fall sei.

26 EB macht ferner geltend, dass Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 dadurch gegen den in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstoße, dass er es Forschern, die im Rahmen eines befristeten Vertrags eingestellt worden seien und wie er selbst die für eine Ernennung zum „assoziierten Professor" erforderlichen Universitätsqualifikationen erworben hätten, nicht ermögliche, sich einer Beurteilung im Hinblick auf ihre Ernennung auf die Stelle eines assoziierten Professors zu unterziehen.

27 EB beruft sich schließlich auf den Äquivalenzgrundsatz, wonach in Ermangelung einer für die Kategorie der Forscher, zu der er gehöre, günstigeren nationalen Regelung die Bestimmungen über den Privatsektor anzuwenden seien – wie diejenigen, die eine automatische Umwandlung des über die Dauer von 36 Monaten hinaus verlängerten befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag vorsähen – sowie die Bestimmungen, die auf Kategorien befristet beschäftigter Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors anwendbar seien, die, wie die Lehrer an Schulen, eine bestimmte Form der Umwandlung in Dauerarbeitsverhältnisse gemäß Art. 20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 in Anspruch nehmen könnten.

28 Die Universität macht ihrerseits geltend, dass Art. 20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 75/2017 nach Art. 3 Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 auf Hochschulforscher nicht anwendbar sei. Diese Bestimmung führe nicht zu einer Diskriminierung gegenüber anderen Forschern, die nicht zur Kategorie des im öffentlichen Sektor beschäftigten Personals gehörten.

29 Die Universität weist außerdem darauf hin, dass die unterschiedliche Behandlung der in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a und b des Gesetzes Nr. 240/2010 genannten Kategorien gerechtfertigt sei, da die von Buchst. b dieser Bestimmung betroffenen Forscher über eine größere Erfahrung verfügten.

30 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass bei Forschern, die im Rahmen eines Vertrags des Typs A im Sinne von Art. 24 Abs. 1 und 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 eingestellt würden, der Einsatz solcher befristeter Verträge missbräuchlich sein könne, und fragt sich, ob der Ausschluss der Möglichkeit der Umwandlung eines Vertrags wie des zwischen EB und der Universität geschlossenen Vertrags in einen unbefristeten Vertrag – der sich aus Art. 29 Abs. 2 Buchst. d des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 ergibt – mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist. Es verweist insoweit insbesondere auf das Urteil vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López (C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680), in dem der Gerichtshof festgestellt hat, dass das Verbot der Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag nur dann mit der Rahmenvereinbarung in Einklang steht, wenn eine andere wirksame Maßnahme zur angemessenen Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zur Verfügung steht.

31 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts gibt es keine solche alternative Maßnahme, da sich der Ersatz des Schadens, den der Kläger des Ausgangsverfahrens erlangen könnte, auf die Zahlung eines Pauschalbetrags beschränke, der in keinem angemessenen Verhältnis zum vollen Umfang des erlittenen Schadens stehe. Unter diesen Umständen befinde sich EB daher in einer Situation, in der die innerstaatliche Rechtsordnung keine Form der Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes von befristeten Verträgen vorsehe, wie dies in der Rechtssache der Fall gewesen sei, in der das Urteil vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ergangen sei.

32 Außerdem wirft das vorlegende Gericht die Frage auf, ob Art. 24 Abs. 1 und 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 mit der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, da diese Bestimmung die Dauer der Verträge der Forscher auf drei Jahre mit einer möglichen Verlängerung um zwei Jahre begrenzt und es somit ermöglicht, ohne Weiteres den befristeten Vertrag einzusetzen, obwohl die Verlängerung eines solchen Vertrags aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sein müsste.

33 Unter diesen Umständen hat das Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionales Verwaltungsgericht für Latium, Italien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Läuft es, obwohl die Mitgliedstaaten keine allgemeine Verpflichtung haben, die Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge vorzusehen, auch im Licht des Äquivalenzgrundsatzes Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung zuwider, wenn eine nationale Regelung wie die des Art. 29 Abs. 2 Buchst. d und Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 und des Art. 36 Abs. 2 und 5 des

gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 für nach Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 mit einem befristeten Arbeitsvertrag über drei Jahre, verlängerbar um zwei Jahre, beschäftigte Forscher an Universitäten ein anschließendes unbefristetes Verhältnis ausschließt?

2. Läuft es, obwohl die Mitgliedstaaten keine allgemeine Verpflichtung haben, die Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge vorzusehen, auch im Licht des Äquivalenzgrundsatzes Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung zuwider, wenn eine nationale Regelung wie die des Art. 29 Abs. 2 Buchst. d und Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 und des Art. 36 Abs. 2 und 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 von den nationalen Gerichten des betreffenden Mitgliedstaats so angewendet wird, dass Personen, die von der öffentlichen Verwaltung aufgrund eines dem Arbeitsrecht unterliegenden flexiblen Arbeitsvertrags beschäftigt werden, ein Anspruch auf Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eingeräumt wird, dieser Anspruch dem von dieser Verwaltung nach dem Verwaltungsrecht befristet beschäftigten Personal aber generell nicht zuerkannt wird, und es (aufgrund der vorstehend genannten nationalen Vorschriften) in der nationalen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme für die Ahndung solcher Missbräuche gegenüber dem Personal gibt?

3. Steht Paragraf 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung, obwohl die Mitgliedstaaten keine allgemeine Verpflichtung haben, die Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge vorzusehen, auch im Licht des Äquivalenzgrundsatzes einer nationalen Regelung wie der des Art. 24 Abs. 1 und 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 entgegen, die den Abschluss und die Verlängerung von befristeten Verträgen zwischen Forschern und Universitäten für insgesamt fünf Jahre (drei Jahre mit möglicher Verlängerung um zwei Jahre) vorsieht und den Abschluss davon abhängig macht, dass er „im Rahmen der für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden“ erfolgt, sowie die Verlängerung von einer „positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit“ abhängig macht, ohne dass objektive und transparente Kriterien aufgestellt werden, um festzustellen, ob der Abschluss und die Verlängerung solcher Verträge tatsächlich einem realen Bedarf entsprechen und ob sie geeignet sind, das verfolgte Ziel zu erreichen, und hierfür erforderlich sind, und die somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge birgt, so dass sie mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar ist?

Zu den Vorlagefragen

Zur Zulässigkeit

34 Die Universität macht geltend, die Vorlagefragen seien offensichtlich unzulässig. Zum einen seien sie rein hypothetisch und für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits offensichtlich unerheblich, da sich aus der Vorlageentscheidung ergebe, dass das vorlegende Gericht keinen Zweifel hinsichtlich der Auslegung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung hege. Zum anderen habe das vorlegende Gericht nicht die Gründe dargelegt, aus denen ihm die Auslegung des Unionsrechts fraglich erscheine, was nicht nur Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs zuwiderlaufe, so dass diese Fragen auch aus diesem Grund als unzulässig anzusehen seien, sondern auch die Verteidigungsrechte der Universität verletze.

35 Insoweit ist daran zu erinnern, dass im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten allein das mit dem Rechtsstreit befasste nationale Gericht, 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 hat. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 25. November 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36 Es besteht eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Fragen des nationalen Gerichts, die es zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat. Der Gerichtshof darf die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur dann verweigern, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts oder die Prüfung seiner Gültigkeit offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten 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 zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen sowie für das Verständnis der Gründe erforderlich sind, aus denen das nationale Gericht der Ansicht ist, dass die Beantwortung dieser Fragen erforderlich ist, um den bei ihm anhängigen Rechtsstreit entscheiden zu können (Urteil vom 2. Februar 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 Im vorliegenden Fall ist erstens festzustellen, dass das Vorabentscheidungsersuchen den in Art. 94 der Verfahrensordnung aufgestellten Kriterien entspricht. Dieses Ersuchen enthält nämlich die erforderlichen Angaben zum maßgeblichen Sachverhalt und zum Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits. Es verweist auch auf den Inhalt der Bestimmungen des nationalen Rechts, die nach Ansicht des vorlegenden Gerichts auf das Ausgangsverfahren anwendbar sind. Das vorlegende Gericht weist ferner zum einen auf die Gründe hin, aus denen ihm die Auslegung bestimmter Vorschriften des Unionsrechts fraglich erscheint, und zum anderen auf den Zusammenhang, den es zwischen dieser Auslegung und den möglicherweise auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften herstellt. Diese Informationen haben auch der italienischen Regierung und den anderen Beteiligten die Möglichkeit gegeben, gemäß Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs Erklärungen abzugeben, wie u. a. die von der Universität eingereichten Erklärungen zeigen.

38 Zweitens ergibt sich aus diesen Informationen, dass das vorlegende Gericht den Zusammenhang zwischen der erbetenen Auslegung der Rahmenvereinbarung und den Gegebenheiten und dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits dargetan hat. Außerdem ist in Anbetracht dieser Informationen davon auszugehen, dass die dem Gerichtshof vorgelegten Fragen nicht hypothetischer Natur sind und dass der Gerichtshof über alle tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung dieser Fragen erforderlich sind.

39 Die vorgelegten Vorlagefragen sind daher zulässig.

Zu den Vorlagefragen

40 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass das vorlegende Gericht mit seinen ersten beiden Fragen wissen möchte, ob das Fehlen von Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge wie des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden mit Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist. In der dritten Frage wiederum geht es darum, ob diese Bestimmung dem Einsatz solcher befristeten Verträge entgegensteht, weil sie missbräuchlich sind.

41 Da die Prüfung der Erforderlichkeit von Maßnahmen zur Ahndung eines missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge voraussetzt, dass ein solcher Missbrauch vorliegt, ist zunächst die dritte Vorlagefrage zu prüfen.

Zur dritten Frage

42 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die in Bezug auf die Einstellung der Hochschulforscher den Abschluss von befristeten Dreijahresverträgen mit einer einzigen Möglichkeit der Verlängerung um höchstens zwei Jahre vorsieht und dabei zum einen den Abschluss solcher Verträge davon abhängig macht, dass Mittel „für die Planung zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden" zur Verfügung stehen, und zum anderen die Verlängerung dieser Verträge von einer „positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit" abhängig macht, ohne jedoch objektive und transparente Kriterien aufzustellen, anhand derer überprüft werden kann, ob der Abschluss und die Verlängerung solcher Verträge tatsächlich einem realen Bedarf entsprechen und ob sie geeignet sind, das verfolgte Ziel zu erreichen, und hierfür erforderlich sind.

43 Diese dritte Frage gliedert sich somit in zwei Teile, von denen der eine den Abschluss des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vertrags und der andere die Verlängerung dieses Vertrags betrifft.

44 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 zwei Arten von Verträgen für Hochschulforscher vorsieht und damit die vorherige Regelung ersetzt hat, die diesen Personen nach erfolgreicher Ableistung einer ersten Probezeit von drei Jahren eine Dauerplanstelle gewährt hat, nämlich zum einen Verträge des Typs A und zum anderen Verträge im Sinne von Art. 24 Abs. 3 Buchst. b des Gesetzes Nr. 240/2010 (im Folgenden: Vertrag des Typs B). Diese letzteren Verträge werden ebenfalls für eine Dauer von drei Jahren geschlossen.

45 Es trifft zwar zu, dass das Auswahlverfahren für beide Kategorien von Hochschulforschern zum Abschluss eines – auf drei Jahre – befristeten Vertrags führt, doch geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass zwischen diesen Vertragstypen dennoch Unterschiede bestehen.

46 Der Abschluss eines Vertrags des Typs A hängt nämlich davon ab, ob Mittel für die Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen für Studierende zur Verfügung stehen. Ein solcher Vertrag kann nach positiver Beurteilung der durch den Betreffenden geleisteten wissenschaftlichen Tätigkeit ein einziges Mal um zwei Jahre verlängert werden. Dagegen kann ein Vertrag des Typs B nicht verlängert werden, aber der betreffende Forscher hat nach Ablauf dieses Zeitraums und nach Maßgabe des Ergebnisses einer angemessenen Beurteilung die Möglichkeit, dass ihm eine Planstelle als assoziierter Professor angeboten wird; diese Stelle wird auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags besetzt.

47 Auch die Voraussetzungen für den Zugang zum Vertrag eines Hochschulforschers sind unterschiedlich. Bei Verträgen des Typs A genügt es, Inhaber des Doktortitels, eines gleichwertigen akademischen Grades oder des fachärztlichen Diploms zu sein. Bei Verträgen des Typs B ist es erforderlich, als Forscher gemäß Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 gearbeitet zu haben, eine Habilitation als Professor der ersten oder der zweiten Ebene erworben zu haben, eine ärztliche Ausbildungszeit abgeschlossen zu haben oder unter Inanspruchnahme von Zuschüssen für die Forschung oder Stipendien wenigstens drei Jahre an verschiedenen Universitäten verbracht zu haben.

48 Daher ermöglicht der Abschluss eines Vertrags des Typs A den Zugang zu einem Vertrag des Typs B. Ein Hochschulforscher kann somit seine akademische Laufbahn fortsetzen, indem er von einem Vertrag des Typs A auf einen Vertrag des Typs B wechselt, was ihm dann die Möglichkeit gibt, zum assoziierten Professor ernannt zu werden. Eine solche Ernennung hängt jedoch vom Ergebnis einer angemessenen Beurteilung ab und erfolgt daher nicht automatisch.

49 Daraus folgt, dass der wesentliche Unterschied zwischen den beiden nunmehr vorgesehenen Kategorien von Hochschulforschern in der Tatsache besteht, dass die von Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 erfassten Forscher im Rahmen ihrer Laufbahn keinen direkten Zugang zur Planstelle eines assoziierten Professors haben, während die in Buchst. b dieser Bestimmung genannten Personen unmittelbar Zugang dazu haben.

50 Im vorliegenden Fall wurde EB als erfolgreicher Teilnehmer eines nach Art. 24 des Gesetzes Nr. 240/2010 durchgeführten Auswahlverfahrens eingestellt, also nach einer positiven Beurteilung unter Berücksichtigung der „für die Planung zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden", wie es Abs. 3 Buchst. a dieses Artikels verlangt.

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

52 Aus dem Wortlaut des Paragrafen 5 der Rahmenvereinbarung sowie aus der ständigen Rechtsprechung ergibt sich jedoch, dass dieser Paragraf nur bei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder -verhältnissen zur Anwendung kommt (Urteile vom 22. Januar 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, Rn. 70, sowie vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18 und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung), so dass der allererste befristete Arbeitsvertrag oder ein einziger befristeter Arbeitsvertrag nicht unter Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung fällt (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung). In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof auch darauf hingewiesen, dass die Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten nicht vorgibt, eine Maßnahme zu erlassen, nach der jeder erste oder einzige befristete Arbeitsvertrag aus solchen sachlichen Gründen gerechtfertigt sein muss (Urteil vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 57).

53 Folglich fällt der Abschluss eines befristeten Vertrags wie des Vertrags des Typs A als solcher nicht unter Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und wird daher nicht vom Anwendungsbereich dieser Bestimmung erfasst.

54 Dagegen ist diese Bestimmung anwendbar, wenn ein Vertrag des Typs A, wie in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 vorgesehen, um höchstens zwei Jahre verlängert wird, da es sich in diesem Fall um zwei aufeinanderfolgende befristete Verträge handelt.

55 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Nr. 1 dieses Paragrafs zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, in dem eine potenzielle Quelle des Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Daher 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 diesem Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die maximal zulässige Gesamtdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge

oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 54 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Die Mitgliedstaaten verfügen insoweit über ein Ermessen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen oder auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Damit gibt Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel – Verhinderung solcher Missbräuche – vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel zu seiner Erreichung, solange sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 nicht nur eine Grenze für die Höchstdauer des befristeten Vertrags von Hochschulforschern der Kategorie, zu der EB gehört, festlegt, sondern auch hinsichtlich der möglichen Zahl der Verlängerungen dieses Vertrags. Was genauer den Vertrag des Typs A betrifft, legt dieses Gesetz die Höchstdauer des Vertrags auf drei Jahre fest und lässt nur eine einzige Verlängerung zu, die auf eine Dauer von zwei Jahren beschränkt ist.

60 Somit enthält Art. 24 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 240/2010 zwei der in Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen, nämlich Grenzen hinsichtlich der maximal zulässigen Gesamtdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge und der zulässigen Zahl ihrer Verlängerungen. Das vorlegende Gericht hat nichts vorgetragen, was darauf hindeuten könnte, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen würden, um den missbräuchlichen Einsatz befristeter Verträge bei Verträgen des Typs A wirksam zu verhindern.

61 Das vorlegende Gericht weist zwar unter Berufung auf die Urteile vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López (C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680), sowie vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), darauf hin, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften keine objektiven und transparenten Kriterien enthielten, anhand deren zum einen festgestellt werden könne, ob der Abschluss und die Verlängerung von Verträgen des Typs A durch einen realen vorübergehenden Bedarf gerechtfertigt seien, und zum anderen, ob sie geeignet seien, diesen Bedarf zu decken, und ob sie in verhältnismäßiger Weise durchgeführt würden.

62 Hierzu ist jedoch erstens festzustellen, dass im Gegensatz zu den Umständen in den Rechtssachen, in denen die Urteile vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López (C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680), und vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ergangen sind, die auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften Maßnahmen enthalten, die den in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorgesehenen entsprechen.

63 In diesen Urteilen stellte sich nämlich das Problem der Feststellung, ob die Verlängerung der in diesen Rechtssachen in Rede stehenden befristeten Verträge durch sachliche Gründe im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung – darunter das Erfordernis, einen realen vorübergehenden Bedarf zu decken – gerechtfertigt war, nur wegen des Fehlens von Maßnahmen, die unter die beiden in Rn. 59 des vorliegenden Urteils angeführten Kategorien von Maßnahmen fallen, die jedoch in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 vorgesehen sind. Daher ist der vom vorlegenden Gericht

angeführte Umstand, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften keine Angaben dazu enthielten, ob ein realer vorübergehender Bedarf bestehe, der durch den Einsatz befristeter Verträge zu decken sei, unerheblich.

64 Zweitens ist festzustellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer in den genannten Urteilen hinsichtlich der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses völlig im Ungewissen waren. Dagegen werden im vorliegenden Fall Personen, die einen Vertrag des Typs A wie jenen zwischen EB und der Universität schließen, bereits vor Unterzeichnung des Vertrags darüber informiert, dass das Arbeitsverhältnis nicht länger als fünf Jahre dauern kann.

65 Was die Bedeutung fester Beschäftigungsverhältnisse für einen Arbeitnehmer betrifft, so stellen diese, wie sich aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung ergibt, einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (Urteil vom 11. Februar 2021, M. V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

66 Die Beendigung der Wirkungen eines befristeten Forschervertrags wie des Vertrags von EB, der aufgrund eines Arbeitsvertrags des Typs A eingestellt wurde, führt nicht zwangsläufig zu einer Instabilität der Beschäftigung, da sie es dem betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht, die Qualifikationen zu erwerben, die erforderlich sind, um einen Vertrag des Typs B zu erhalten, der wiederum zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als assoziierter Professor führen kann.

67 Drittens bedeutet der Umstand, dass die Universitäten ständig Bedarf an der Beschäftigung von Hochschulforschern haben, wie sich aus der fraglichen nationalen Regelung offensichtlich ergibt, nicht, dass dieser Bedarf nicht durch den Einsatz befristeter Arbeitsverträge gedeckt werden könnte.

68 Die Stelle eines Forschers ist nämlich offenbar als erste Etappe in der Laufbahn eines Wissenschaftlers angelegt, da sich dieser Forscher jedenfalls zu einer anderen Stelle hin entwickeln soll, nämlich zu einer Stelle als Vortragender, zunächst als assoziierter Professor und später als verbeamteter Professor.

69 Was ferner den Umstand betrifft, dass die Verlängerung der Verträge des Typs A um zwei Jahre von der positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeiten abhängt, können die „besonderen Bedürfnisse" des betreffenden Sektors, was den Bereich der wissenschaftlichen Forschung anbelangt, vernünftigerweise darin bestehen, die Entwicklung der Laufbahn der verschiedenen Forscher entsprechend ihren jeweiligen Verdiensten, die folglich zu beurteilen sind, sicherstellen zu müssen. Daher würde eine Bestimmung, die eine Universität zum Abschluss eines unbefristeten Vertrags mit einem Forscher verpflichten würde, ohne dass es auf die Beurteilung der Ergebnisse seiner wissenschaftlichen Tätigkeiten ankäme, nicht den oben genannten Anforderungen genügen.

70 Was schließlich den Äquivalenzgrundsatz angeht, der mehrmals vom vorlegenden Gericht in seiner Entscheidung sowie von EB selbst ins Treffen geführt wird, so geht er dahin, dass ein gerichtlicher Schutz der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte sicherzustellen ist, der nicht weniger günstig als derjenige sein darf, der für vergleichbare, nur im innerstaatlichen Recht verankerte Rechte vorgesehen ist. Daher ist dieser Grundsatz im vorliegenden Fall nicht anwendbar, da diese Notwendigkeit nur Bestimmungen betrifft, die durch das Unionsrecht verliehene Rechte zum Gegenstand haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. März 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, Rn. 39 und 40).

71 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Bezug auf die Einstellung von Hochschulforschern den Abschluss eines befristeten Dreijahresvertrags mit einer einzigen Möglichkeit der Verlängerung um höchstens zwei Jahre vorsieht und dabei zum einen den Abschluss solcher Verträge davon abhängig macht, dass Mittel „für die Planung zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen

gegenüber den Studierenden“ zur Verfügung stehen, und zum anderen die Verlängerung dieser Verträge von einer „positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit“ abhängig macht, ohne dass es erforderlich wäre, dass diese Regelung objektive und transparente Kriterien aufstellt, anhand derer überprüft werden kann, ob der Abschluss und die Verlängerung solcher Verträge tatsächlich einem realen Bedarf entsprechen und ob sie geeignet sind, das verfolgte Ziel zu erreichen, und hierfür erforderlich sind.

Zur ersten und zur zweiten Frage

72 Wie in Rn. 40 des vorliegenden Urteils ausgeführt, beziehen sich die erste und die zweite Frage auf Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge.

73 Wie sich aus der Beantwortung der dritten Frage ergibt, brauchen die erste und die zweite Frage nicht beantwortet zu werden, da Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung nicht entgegensteht und diese daher nicht die Gefahr eines missbräuchlichen Einsatzes befristeter Verträge in sich birgt.

Kosten

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

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

Paragraf 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Bezug auf die Einstellung von Hochschulforschern den Abschluss eines befristeten Dreijahresvertrags mit einer einzigen Möglichkeit der Verlängerung um höchstens zwei Jahre vorsieht und dabei zum einen den Abschluss solcher Verträge davon abhängig macht, dass Mittel „für die Planung zur Durchführung von Tätigkeiten im Bereich der Forschung, der Lehre, der ergänzenden Lehre und der Dienstleistungen gegenüber den Studierenden“ zur Verfügung stehen, und zum anderen die Verlängerung dieser Verträge von einer „positiven Beurteilung der geleisteten Lehr- und Forschungstätigkeit“ abhängig macht, ohne dass es erforderlich wäre, dass diese Regelung objektive und transparente Kriterien aufstellt, anhand derer überprüft werden kann, ob der Abschluss und die Verlängerung solcher Verträge tatsächlich einem realen Bedarf entsprechen und ob sie geeignet sind, das verfolgte Ziel zu erreichen, und hierfür erforderlich sind.

Unterschriften