URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

24. Juni 2010 *

In der Rechtssache C-98/09

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Tribunale di Trani (Italien) mit Entscheidung vom 9. Juni 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 6. März 2009, in dem Verfahren

Francesca Sorge

gegen

Poste Italiane SpA

erlässt

* Verfahrenssprache: Italienisch.

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot sowie der Richterin C. Toader und der Richter K. Schiemann, P. Kūris (Berichterstatter) und L. Bay Larsen,

Generalanwalt: N. Jääskinen,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 4. März 2010,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Sorge, vertreten durch V. Martire und V. De Michele, avvocati,

— der Poste Italiane SpA, vertreten durch R. Pessi, L. Fiorillo und A. Maresca, avvocati,

— der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von P. Gentili, avvocato dello Stato,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch C. M. Wissels und M. Noort als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und C. Cattabriga als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. April 2010

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 8 Nr. 3 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Sorge und ihrer Arbeitgeberin, der Poste Italiane SpA (im Folgenden: Poste Italiane), über die Rechtmäßigkeit der Klausel, mit der der Arbeitsvertrag von Frau Sorge befristet wurde, ohne dass der Name des vertretenen Arbeitnehmers oder die Gründe für dessen Abwesenheit angegeben wurden.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Richtlinie 1999/70 stützt sich auf Art. 139 Abs. 2 EG. Nach ihrem Art. 1 soll mit ihr „die … Rahmenvereinbarung … durchgeführt werden".

4 Der dritte Erwägungsgrund dieser Richtlinie lautet:

— „Nummer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter anderem folgendes vor: ‚Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit' ."

5 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, dass befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen."

6 Dem dritten Absatz dieser Präambel zufolge legt die Rahmenvereinbarung die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge nieder, indem sie einen allgemeinen Rahmen schafft, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichern soll und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.

7 In Nr. 7 der allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung wird ausgeführt:

„Die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft Missbrauch zu vermeiden."

8 Paragraf 2 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„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."

9 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."

10 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„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."

11 Paragraf 8 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

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

…

3. Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen.

…

5. Die Vermeidung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, erfolgen im Einklang mit den einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten.

…“

Nationales Recht

Die aufgehobene Regelung

12 Art. 1 des Gesetzes Nr. 230 zur Regelung befristeter Arbeitsverträge (Legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) vom 18. April 1962 (GURI Nr. 125 vom 17. Mai 1962, im Folgenden: Gesetz Nr. 230/1962) bestimmte:

„Arbeitsverträge gelten, vorbehaltlich der nachfolgend genannten Ausnahmen, als unbefristet.

Die Befristung eines Vertrags ist zulässig,

…

b) wenn die Einstellung erfolgt, um abwesende Arbeitnehmer zu vertreten, die Anspruch auf Erhaltung ihres Arbeitsplatzes haben, vorausgesetzt, im befristeten Arbeitsvertrag werden der Name des vertretenen Arbeitnehmers und die Gründe für seine Vertretung angegeben;

…

Eine Befristung ist unwirksam, wenn sie nicht schriftlich niedergelegt ist.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Kopie der Niederschrift auszuhändigen.

…“

Die auf das Ausgangsverfahren anwendbare Regelung

13 Durch Art. 11 des Decreto legislativo Nr. 368 zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) vom 6. September 2001 (GURI Nr. 235 vom 9. Oktober 2001, S. 4, im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 368/2001) — das in Ausführung des Gesetzes Nr. 422 über die Erfüllung der sich aus der Zugehörigkeit Italiens zu den Europäischen Gemeinschaften ergebenden Verpflichtungen — Gemeinschaftsgesetz 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee — legge comunitaria 2000) vom 29. Dezember 2000 (GURI Nr. 16 vom 20. Januar 2001, Supplemento ordinario) erlassen wurde — ist das Gesetz Nr. 230/1962 mit Wirkung vom 24. Oktober 2001 aufgehoben worden.

14 Art. 1 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 sieht vor:

„(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist aus technischen Gründen oder aus Gründen der Produktion, der Organisation oder der Vertretung von Arbeitnehmern zulässig.

(2) Die Befristung ist unwirksam, wenn sie nicht unmittelbar oder mittelbar in einem Schriftstück niedergelegt ist, in dem die in Abs. 1 genannten Gründe angegeben sind.

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

15 Der Vorlageentscheidung zufolge war Frau Sorge von Poste Italiane aufgrund eines am 29. September 2004 geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags eingestellt worden. Ihre Einstellung erfolgte laut dem Vertrag „aus Gründen der Vertretung angesichts der konkreten Notwendigkeit, die Vertretung der im Bereich des Briefzentrums Apulien/Basilicata für die Zustellung zuständigen Mitarbeiter während ihrer Abwesenheit in der Zeit vom 1. Oktober 2004 bis zum 15. Januar 2005 sicherzustellen“.

16 Am 18. Februar 2008 erhob Frau Sorge gegen Poste Italiane Klage auf Feststellung, dass die Klausel über die Befristung ihres Arbeitsvertrags rechtswidrig sei, weil der Name des vertretenen Arbeitnehmers und der Grund für die Vertretung im Vertrag nicht ausdrücklich angegeben seien.

17 Poste Italiane bestritt, zu diesen Angaben verpflichtet zu sein, da Art. 1 Abs. 2 Buchst. b des Gesetzes Nr. 230/1962 durch Art. 11 Abs. 1 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 aufgehoben worden sei.

18 Das vorlegende Gericht hat festgestellt, dass für den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vertrag das Decreto legislativo Nr. 368/2001 gelte, mit dem die Richtlinie 1999/70 habe umgesetzt werden sollen. Mit diesem Decreto legislativo seien das Gesetz Nr. 230/1962 und die später an ihm vorgenommenen Änderungen, einschließlich des Art. 1 Abs. 2 Buchst. b des Gesetzes, aufgehoben worden.

19 Infolgedessen gelte im Fall der Vertretung eines Arbeitnehmers nunmehr Art. 1 Abs. 1 des Decreto legislativo Nr. 368/2001, der sich darauf beschränke, „[d]ie Befristung eines Arbeitsvertrags … aus Gründen … der Vertretung von Arbeitnehmern" für zulässig zu erklären, ohne zu verlangen, dass im Vertrag der Name des vertretenen Arbeitnehmers und der Grund für dessen Vertretung aufgeführt seien. Eine solche Änderung stelle eine Senkung des Arbeitnehmerschutzes dar.

20 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Trani beschlossen, das bei ihm anhängige Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Paragraf 8 der durch die Richtlinie 1999/70 durchgeführten Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer innerstaatlichen Regelung wie der in den Art. 1 und 11 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 enthaltenen entgegensteht, durch die in Umsetzung der Richtlinie 1999/70 Art. 1 Abs. 2 Buchst. b des Gesetzes Nr. 230/1962 aufgehoben wurde (wonach die „Befristung des Vertrags" zulässig war, „wenn die Anstellung erfolgt, um abwesende Arbeitnehmer zu vertreten, die

Anspruch auf Erhaltung ihres Arbeitsplatzes haben, vorausgesetzt, im befristeten Arbeitsvertrag werden der Name des vertretenen Arbeitnehmers und der Grund für seine Vertretung angegeben") und durch eine Bestimmung ersetzt wurde, die keine solchen Konkretisierungsverpflichtungen mehr vorsieht?

2. Sollte Frage 1 zu bejahen sein: Hat das nationale Gericht die insofern gemeinschaftsrechtswidrige innerstaatliche Regelung unangewandt zu lassen?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

21 Poste Italiane bestreitet die Erheblichkeit der Vorlagefragen und hält diese daher für unzulässig.

22 Die erste Frage ist nach Ansicht von Poste Italiane im Urteil vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (C-378/07 bis C-380/07, Slg. 2009, I-3071), beantwortet worden. Aus diesem Urteil ergebe sich, dass der Gerichtshof dem nationalen Gericht die Aufgabe überlassen habe, selbst zu prüfen, ob das innerstaatliche Recht mit den in Art. 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung genannten Grundsätzen im Einklang stehe.

23 In Bezug auf die zweite Frage vertritt Poste Italiane unter Berufung auf die Randnrn. 208 bis 212 des vorgenannten Urteils Angelidaki u. a. die Auffassung, dass keine der Bestimmungen des Decreto legislativo Nr. 368/2001 zu einer Verschlechterung der für die betreffenden Arbeitnehmer geltenden Regeln geführt habe. Der Gerichtshof habe eine unmittelbare Wirkung von Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung verneint. Folglich dürfe ein nationales Gericht nationale Vorschriften, auch wenn sie mit

dem Unionsrecht unvereinbar seien, nicht unangewandt lassen, sondern könne diese nur im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen.

24 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist es im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten gemäß Art. 234 EG Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, das allein den diesem zugrunde liegenden Sachverhalt unmittelbar kennt und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf den Einzelfall sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen, die es dem Gerichtshof vorlegt, zu beurteilen. Betreffen diese Fragen die Auslegung des Unionsrechts, so ist der Gerichtshof daher grundsätzlich gehalten, darüber zu befinden (vgl. u. a. Urteile vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, Slg. 2005, I-9981, Randnrn. 34 und 35, vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnr. 41, sowie Beschluss vom 12. Juni 2008, Vassilakis u. a., C-364/07, Randnr. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Die Fragen, ob Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung wie dem Decreto legislativo Nr. 368/2001 entgegensteht und, wenn ja, welche Folgen sich aus einer solchen Unvereinbarkeit ergeben können, stehen durchaus in Zusammenhang mit dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits und betreffen die Auslegung des Unionsrechts.

26 In Anbetracht dessen muss das Vorabentscheidungsersuchen als zulässig angesehen werden.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

27 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie dem Decreto legislativo Nr. 368/2001 entgegensteht, das anlässlich der Umsetzung der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung in innerstaatliches Recht die für den Arbeitgeber bestehende Verpflichtung abgeschafft hat, in einem befristeten Arbeitsvertrag, der zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer geschlossen wird, den Namen dieser Arbeitnehmer und die Gründe für deren Vertretung anzugeben.

28 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts stellt das Decreto legislativo Nr. 368/2001 eine Senkung des allgemeinen Niveaus des Schutzes befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Sinne von Art. 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung dar, da der Arbeitnehmer bei Unterzeichnung des Vertrags nicht mehr die Mitteilung bestimmter Informationen verlangen könne, die zuvor obligatorisch gewesen seien und durch die er im Voraus die Ernsthaftigkeit und das tatsächliche Vorliegen des Vertragszwecks hätte einschätzen, vollständig informiert sein und letztlich entscheiden können, ob eine Klage opportun sei.

29 Um über das Vorabentscheidungsersuchen zu entscheiden, muss zunächst geprüft werden, ob der erstmalige Abschluss eines befristeten Vertrags in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fällt, und anschließend, inwieweit die Änderungen der nationalen Regelung durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001, das der Durchführung der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung dienen sollte, zum einen als mit der „Umsetzung" der Rahmenvereinbarung zusammenhängend angesehen werden und zum anderen das „allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes" im Sinne von Paragraf 8 Nr. 3 dieser Vereinbarung betreffen können (vgl. Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 130).

Zum Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung

30 Die Rahmenvereinbarung gilt schon nach dem Wortlaut ihres Paragrafen 2 für alle befristet beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 114).

31 Ein „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ ist nach Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung „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“ (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 115).

32 Nach Paragraf 8 der Rahmenvereinbarung schließlich darf deren Umsetzung durch die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nicht als „Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes“ in dem von ihr erfassten Bereich dienen.

33 Demzufolge ergibt sich sowohl aus dem mit der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel als auch aus dem Wortlaut der einschlägigen Bestimmungen dieser beiden eindeutig, dass der von der Rahmenvereinbarung erfasste Bereich — entgegen der Ansicht, die die italienische Regierung im Kern vertritt — nicht auf diejenigen Arbeitnehmer beschränkt ist, die aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen haben, sondern die Rahmenvereinbarung vielmehr auf alle Arbeitnehmer anwendbar ist, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit ihrem Arbeitgeber erbringen, unabhängig von der Zahl der von diesen Arbeitnehmern geschlossenen befristeten Verträge (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 116 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich außerdem, dass Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung in Anbetracht ihrer Ziele nicht eng ausgelegt werden darf (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 113) und die Prüfung, ob eine „Senkung" im Sinne von Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung vorliegt, anhand aller innerstaatlichen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats zum Arbeitnehmerschutz im Bereich befristeter Arbeitsverträge vorzunehmen ist (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 120).

35 Der Gerichtshof ist aufgrund dessen zu dem Ergebnis gelangt, dass der genannte Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass die „Senkung" im Sinne dieses Paragrafen anhand des allgemeinen Schutzniveaus zu prüfen ist, das in dem betreffenden Mitgliedstaat sowohl für Arbeitnehmer mit aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen als auch für Arbeitnehmer mit einem ersten oder einzigen befristeten Arbeitsvertrag galt (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 121).

Zur Auslegung von Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung

36 Da die Auslegung des nationalen Rechts allein Sache der nationalen Gerichte ist, obliegt es zunächst diesen, durch einen Vergleich des jeweiligen Schutzgrads der einzelnen nationalen Bestimmungen festzustellen, inwieweit die vorstehend genannten Änderungen, die das Decreto legislativo Nr. 368/2001 an dem zuvor geltenden nationalen Recht, wie es sich aus dem Gesetz Nr. 230/1962 ergab, vorgenommen hat, zu einer Minderung des Schutzes von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag geführt haben.

37 Dagegen ist es gegebenenfalls Sache des Gerichtshofs, in seiner Vorabentscheidung dem vorlegenden Gericht Hinweise zu geben, die dieses bei seiner Beurteilung der Frage leiten sollen, ob diese etwaige Minderung des Schutzes von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag eine „Senkung" im Sinne von Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung ist. Dazu ist zu prüfen, inwieweit die Änderungen durch die nationale Regelung, die der Übertragung der Bestimmungen der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung dienen soll, zum einen als mit der „Umsetzung" der Rahmenvereinbarung zusammenhängend gelten und zum anderen das „allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes" im Sinne von Paragraf 8 Nr. 3 dieser Vereinbarung betreffen können (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 130).

38 Was erstens die Umsetzung der Rahmenvereinbarung betrifft, ist festzustellen, dass das Decreto legislativo Nr. 368/2001 gerade der Übertragung der Bestimmungen der Richtlinie 1999/70 dient und in Ausführung des Gesetzes Nr. 422 vom 29. Dezember 2000 erlassen wurde.

39 Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass die Änderungen des zuvor geltenden Rechts durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001 mit der Umsetzung der Rahmenvereinbarung zusammenhängen, auch wenn sich dieses Dekret in seinem Art. 1 nicht auf eine ausdrückliche Bestimmung der Rahmenvereinbarung bezieht, denn der Vorlageentscheidung zufolge galten für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung Schutzmaßnahmen gemäß dem Gesetz Nr. 230/1962.

40 Um eine solche Feststellung zu treffen, muss das vorlegende Gericht prüfen, ob es sich bei der Abschaffung der Verpflichtung des Arbeitgebers, in einem befristeten Arbeitsvertrag, der zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer geschlossen wird, deren Namen und die Gründe für deren Vertretung anzugeben, um eine Änderung der Rechtslage in Bezug auf befristete Arbeitsverträge handelt, die der nationale Gesetzgeber herbeiführen wollte, um unter Berücksichtigung der von der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Garantien in diesem Bereich ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herzustellen, oder die einer eindeutig festgelegten anderen Zielsetzung entspringt. Der nationale Richter muss vor allem prüfen, ob die

Abschaffung der im Gesetz Nr. 230/1962 festgelegten Anforderung so verstanden werden kann, dass sie als Ausgleich für die mit dem Decreto legislativo Nr. 368/2001 zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung eingeführten Arbeitnehmerschutzvorschriften gewollt war, um die Belastungen der Arbeitgeber abzumildern.

41 Aus der Vorlageentscheidung geht jedenfalls nicht hervor, dass der nationale Gesetzgeber mit den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Änderungen ein anderes Ziel verfolgen wollte als die Umsetzung der Rahmenvereinbarung, was jedoch ebenfalls vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

42 Was zweitens die Voraussetzung angeht, dass die Senkung des Niveaus das „allgemeine Niveau des [S]chutzes" befristet beschäftigter Arbeitnehmer betreffen muss, so bedeutet sie, dass nur eine Minderung von solchem Umfang, dass sie die nationale Regelung über befristete Arbeitsverträge insgesamt berührt, unter Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung fallen kann (Urteil Angelidaki u. a., Randnr. 140, und Beschluss vom 24. April 2009, Koukou, C-519/08, Randnr. 119).

43 Im vorliegenden Fall sind von den durch das Decreto legislativo Nr. 368/2001 eingetretenen Änderungen des zuvor geltenden Rechts nicht alle Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag betroffen, sondern lediglich diejenigen, die einen befristeten Vertrag zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers geschlossen haben. Der Abschluss eines derartigen Vertrags ist eine der in Art. 1 Abs. 1 dieses Decreto legislativo vorgesehenen Möglichkeiten.

44 Sofern die letztgenannten Arbeitnehmer keinen erheblichen Teil der in dem betreffenden Mitgliedstaat befristet beschäftigten Arbeitnehmer ausmachen — was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist —, ist die Minderung des Schutzes, den eine

begrenzte Gruppe von Arbeitnehmern genießt, an sich nicht geeignet, das Schutzniveau, das nach dem nationalen Recht für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag gilt, insgesamt zu berühren.

45 Zudem muss ein befristeter Arbeitsvertrag nach Art. 1 Abs. 2 des Decreto legislativo Nr. 368/2001 schriftlich geschlossen werden und die Gründe für die Befristung nennen. Anderenfalls ist die Befristung unwirksam. Das Gesetz Nr. 230/1962 sah lediglich vor, dass die Vertragsdauer schriftlich angegeben werden musste, verlangte jedoch — außer im Fall der Vertretung eines Arbeitnehmers — nicht die Angabe des sachlichen Grundes für den Abschluss eines solchen Vertrags.

46 Schließlich muss die Änderung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung, wie der Generalanwalt in Nr. 54 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, im Hinblick auf die Gesamtheit der anderen Garantien bewertet werden, die vorgesehen sind, um den Schutz von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu gewährleisten, wie etwa Maßnahmen zur Verhinderung des missbräuchlichen Abschlusses aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge und Maßnahmen zum Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern mit solchen Verträgen.

47 Unter diesen Bedingungen stellen Änderungen einer nationalen Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden keine „Senkung“ des allgemeinen Niveaus des Schutzes befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Sinne von Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung dar, sofern sie nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen oder durch die Einführung anderer Garantien oder Schutzmechanismen ausgeglichen werden, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

48 Auf die erste Frage ist daher zu antworten, dass Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen, die die Verpflichtung des Arbeitgebers, in befristeten Verträgen, die zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer geschlossen werden, die Namen der betreffenden Arbeitnehmer und den Grund für deren Vertretung anzugeben, abgeschafft hat und für derartige befristete Verträge lediglich Schriftform und die Angabe der Gründe für die Befristung vorschreibt, nicht entgegensteht, sofern diese neuen Bedingungen durch andere Garantien oder Schutzmaßnahmen ausgeglichen werden oder nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

Zur zweiten Frage

49 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob es aufgrund des Unionsrechts verpflichtet ist, eine nationale Regelung wie das Decreto legislativo Nr. 368/2001 unangewandt zu lassen, falls diese nicht mit den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, und ob es in diesem Fall Art. 1 des Gesetzes Nr. 230/1962 anwenden muss.

50 Insoweit hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung die Voraussetzungen für eine unmittelbare Wirkung nicht erfüllt. Denn zum einen betrifft dieser Paragraf nur die „Umsetzung" der Rahmenvereinbarung durch die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner, denen die Übertragung der Bestimmungen der Vereinbarung in das nationale Recht obliegt, da er ihnen verbietet, eine Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes anlässlich dieser Übertragung mit der Notwendigkeit der Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu rechtfertigen. Zum anderen hat dieser Paragraf, da er ausdrücklich nur „die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung

erfassten Bereich“ verbietet, zur Folge, dass nur eine Minderung von solchem Umfang, dass sie die nationale Regelung über befristete Arbeitsverträge insgesamt berührt, in seinen Anwendungsbereich fallen kann. Der Einzelne könnte aus einem solchen Verbot kein Recht ableiten, das inhaltlich hinreichend genau, bestimmt und unbedingt wäre (Urteil Angelidaki u. a., Randnrn. 209 bis 211, und Beschluss Koukou, Randnr. 128).

51 Die nationalen Gerichte sind jedoch verpflichtet, das innerstaatliche Recht so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der in Rede stehenden Rahmenvereinbarung auszulegen, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen. Diese Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung betrifft das gesamte nationale Recht, unabhängig davon, ob es vor oder nach der betreffenden Rahmenvereinbarung erlassen wurde (vgl. entsprechend Urteile Adeneler u. a., Randnr. 108, und vom 19. Januar 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnr. 48).

52 Zwar wird die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Rahmenvereinbarung heranzuziehen, durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt und darf auch nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (vgl. entsprechend Urteil Adeneler u. a., Randnr. 110).

53 Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt jedoch, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung ihrer Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der betreffenden Rahmenvereinbarung zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel übereinstimmt (vgl. entsprechend Urteil Adeneler u. a., Randnr. 111).

54 Zudem darf der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung, wie der Generalanwalt in Nr. 68 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, nicht dazu führen, dass auf den beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit nationale Vorschriften angewandt werden können, die formell nicht gültig und in sachlicher und zeitlicher Hinsicht nicht anwendbar sind.

55 Auf die zweite Frage ist demzufolge zu antworten, dass das vorlegende Gericht, da Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung keine unmittelbare Wirkung hat, die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften, wenn es sie für mit dem Unionsrecht unvereinbar hält, nicht unangewandt lassen darf, sondern sie so weit wie möglich im Einklang mit der Richtlinie 1999/70 und dem mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Zweck auslegen muss.

Kosten

56 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

1. Paragraf 8 Nr. 3 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 streitigen, die die Verpflichtung des Arbeitgebers, in befristeten Verträgen, die zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer geschlossen werden, die Namen der betreffenden Arbeitnehmer und den Grund für deren Vertretung anzugeben, abgeschafft hat und für derartige befristete Verträge lediglich Schriftform und die Angabe der Gründe für die Befristung vorschreibt, nicht entgegensteht, sofern diese neuen Bedingungen durch andere Garantien oder Schutzmaßnahmen ausgeglichen werden oder nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

2. Da Paragraf 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung keine unmittelbare Wirkung hat, darf das vorlegende Gericht die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften, wenn es sie für mit dem Unionsrecht unvereinbar hält, nicht unangewandt lassen, sondern muss sie so weit wie möglich im Einklang mit der Richtlinie 1999/70 und dem mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Zweck auslegen.

Unterschriften