

Rechtssache C-644/19

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

28. August 2019

Vorlegendes Gericht:

Curtea de Apel Alba Iulia (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

27. Mai 2019

Rechtsmittelführerin:

FT

Rechtsmittelgegner:

Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu

GS u. a.

HS

Ministerul Educației Naționale

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Rechtsmittel, eingelegt von FT in einem streitigen Verfahren mit der Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu (Universität „Lucian Blaga“ Sibiu, Rumänien, im Folgenden: ULBS), GS u. a., HS sowie dem Ministerul Educației Naționale (Ministerium für nationale Bildung) als Rechtsmittelgegner gegen das Urteil, mit dem die Klage von FT auf erstens teilweise Nichtigerklärung einiger der Durchführungsbestimmungen, die von der ULBS in Bezug auf die Genehmigung der Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft nach Vollendung des 65. Lebensjahrs erlassen wurden, zweitens Feststellung, dass FT die gesetzlichen Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung ihres Status als ordentliche Lehrkraft der ULBS erfüllt und dass bei der ULBS einige unbesetzte Stellen vorhanden

sind, sowie drittens Feststellung des Rechts von FT auf Fortsetzung des unbefristeten Arbeitsvertrags zurückgewiesen wurde.

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Auf der Grundlage von Art. 267 AEUV ersucht das vorliegende Gericht um Auslegung von Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 3 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und von Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG umgesetzt worden ist.

Vorlagefragen

Sind Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 3 der Richtlinie 2000/78 sowie Paragraph 4 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 umgesetzt worden ist, dahin auszulegen, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die es dem Arbeitgeber gestattet, zum einen vorzusehen, dass Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, nur dann als *Mitglied des ordentlichen Personals unter Wahrung ihrer vor der Versetzung in den Ruhestand bestehenden Rechte* im Dienst bleiben können, wenn sie den Status als *Dissertationsbetreuer* haben, wodurch andere Personen in der gleichen Situation, denen diese Möglichkeit nur offensteht, wenn Stellen frei sind und sie die Anforderungen an die berufliche Leistung erfüllen, benachteiligt werden, und zum anderen, dass den Personen, die nicht den Status als *Dissertationsbetreuer* haben, für dieselbe akademische Tätigkeit aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Vergütungssystem auf „*Stundenbasis*“ vorgeschrieben werden, das niedriger ist als das für ordentliche Hochschullehrkräfte, diskriminierend im Sinne dieser Bestimmungen ist?

Kann der Anwendungsvorrang des Unionsrechts (Grundsatz des Vorrangs des Europarechts) dahin ausgelegt werden, dass es einem nationalen Gericht gestattet ist, eine rechtskräftige Entscheidung eines nationalen Gerichts, mit der festgestellt wird, dass in dem dargelegten Sachverhalt die Richtlinie 2000/78/EG eingehalten wurde und keine Diskriminierung vorliegt, unangewendet zu lassen?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Art. 1 bis 4 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates umgesetzt worden ist

Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union im Hinblick auf die Anerkennung des Grundsatzes des Vorrangs des Unionsrechts vor dem gesamten nationalen Recht, insbesondere Urteile vom 15. Juli 1964 (Costa/E.N.E.L., 6/64, EU:C:1964:66), vom 16. Januar 1974 (Rheinmühlen Düsseldorf/Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel, 166/73, EU:C:1974:3) und vom 9. März 1978 (Amministrazione delle finanze dello Stato/Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49)

Angeführte nationale Vorschriften

Legea nr. 1/2011 a educației naționale (Gesetz Nr. 1/2011 über die nationale Bildung), veröffentlicht im *Monitorul Oficial al României* (rumänisches Amtsblatt), Teil I, Nr. 18 vom 10. Januar 2011, in geänderter Fassung (im Folgenden: Gesetz über die nationale Bildung):

- Art. 118, der zum einen vorsieht, dass der Hochschulunterricht u. a. auf den Grundsätzen der Hochschulautonomie, der akademischen Freiheit und der Wahrung der Rechte des akademischen Personals beruht, und zum anderen, dass Diskriminierungen u. a. wegen des Alters verboten sind;
- Art. 123, wonach die durch die Verfassung garantierte Hochschulautonomie der Hochschulgemeinschaft die Befugnis verleiht, ihre Aufgaben, ihre institutionelle Strategie, ihre Struktur, ihre Tätigkeiten, ihre Organisation, ihren Betrieb und die Verwaltung der materiellen und Humanressourcen unter strikter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu bestimmen. Nach diesem Artikel sind die grundlegenden Aspekte der Hochschulautonomie in der vom Universitätssenat gebilligten Universitätssatzung zum Ausdruck zu bringen;
- Art. 289, der in Abs. 1 vorsieht, dass das Lehr- und Forschungspersonal nach Vollendung des 65. Lebensjahrs in den Ruhestand tritt, und in Abs. 3, dass der Universitätssenat beschließen kann, dass die Tätigkeit als Lehr- oder Forschungskraft nach Eintritt in den Ruhestand auf der Grundlage eines auf ein Jahr befristeten Vertrags fortgesetzt wird, mit der Möglichkeit einer gemäß der Universitätssatzung vorzunehmenden Verlängerung um ein Jahr ohne Altersgrenze. Ferner kann gemäß Abs. 3 das pensionierte Lehrpersonal auf Stundenbasis vergütet werden. Abs. 6 sieht vor, dass abweichend von den Bestimmungen des Abs. 1 in den Fällen, in denen die Hochschulen Stellen nicht mit Mitgliedern des ordentlichen Personals besetzen können, sie beschließen können, dass der Status als ordentliche Lehr- und/oder Forschungskraft aufrechterhalten wird, mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten, auf der Grundlage der jährlichen Beurteilung der akademischen Leistung entsprechend den vom Universitätssenat festgelegten

Durchführungsbestimmungen. Abs. 7 sieht vor, dass die Wiederaufnahme pensionierter Lehrkräfte in den Dienst als ordentliche Lehrkräfte jährlich unter Beibehaltung der sich vor der Versetzung in den Ruhestand aus ihrer Lehrtätigkeit ergebenden Rechte und Pflichten erfolgt, mit Genehmigung des Universitätssenats gemäß den in Abs. 6 festgelegten Durchführungsbestimmungen und unter der Bedingung der Aussetzung des Ruhegehalts für den Zeitraum der Wiederanstellung;

- Art. 296, wonach reservierte, freie oder vorübergehend unbesetzte Stellen für Lehrkräfte vorrangig durch ordentliche Lehrkräfte der Hochschule oder durch Hilfslehrkräfte besetzt und auf Stundenbasis vergütet werden.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Im Zeitraum von 1994 bis 2015 war FT als ordentliche Hochschullehrerin („conferențiar universitar“) an der Juristischen Fakultät der ULBS im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags tätig. Am 11. Juni 2015 vollendete FT das 65. Lebensjahr, das gesetzliche Renteneintrittsalter. Dennoch wurde der Arbeitsvertrag zu diesem Zeitpunkt nicht beendet, da mit Entscheidung der ULBS vom 19. Juni 2015 für den Zeitraum vom 11. Juni 2015 bis 30. September 2015 des akademischen Jahres 2014/2015 der Status von FT als Mitglied des als „conferențiar universitar“ arbeitenden ordentlichen Personals aufrechterhalten wurde.
- 2 Mit Entscheidung vom 29. Mai 2015 stellte die ULBS fest, dass der Status von FT als ordentliche Lehrkraft zum 1. Oktober 2015 ende, da FT das Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht habe.
- 3 Mit Entscheidung vom 28. September 2015 erließ der Senat der ULBS die „Metodologia privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani“ („Durchführungsbestimmungen bezüglich der Genehmigung der Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft nach Vollendung des 65. Lebensjahrs“, im Folgenden: Durchführungsbestimmungen). Die Durchführungsbestimmungen sehen zum einen vor, dass ordentliche Lehrkräfte, die nicht den Status als Dissertationsbetreuer haben und im akademischen Jahr 2014/2015 das 65. Lebensjahr vollendet haben, nach der entsprechenden Genehmigung den Status als Mitglied des ordentlichen Personals bis einschließlich 30. September 2015 behalten, aber zum anderen für das akademische Jahr 2015/2016, dass ordentliche Lehrkräfte, die ab dem 1. Oktober 2015 das 65. Lebensjahr vollendet haben, den Status als Mitglied des ordentlichen Personals bis zum Ende des akademischen Jahres auf der Grundlage einer Absichtserklärung beibehalten, die 30 Tage vor Vollendung des 65. Lebensjahrs an den Universitätsrektor zu richten ist.
- 4 Seit 1. Oktober 2016 wendet die ULBS die Durchführungsbestimmungen nicht mehr an, so dass alle ordentlichen Lehrkräfte unabhängig von ihrem Lehrauftrag an dem Tag, an dem sie das Renteneintrittsalter erreichen (auf Antrag der

ordentlichen Lehrkraft), oder am Ende des laufenden akademischen Jahres in den Ruhestand treten. Die Möglichkeit, den Status als Mitglied des ordentlichen Personals beizubehalten, wurde daher auch für die Universitätsprofessoren abgeschafft, die den Status als Dissertationsbetreuer haben und das 65. Lebensjahr vollendet haben.

- 5 FT focht die Entscheidung vom 29. Mai 2015 vor dem Tribunalul Sibiu (Landgericht Sibiu) im Wege einer Arbeitsrechtsklage wegen Verletzung des Unionsrechts und der in Bezug auf Diskriminierungen ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union an. Das Tribunalul Sibiu (Landgericht Sibiu) wies die Klage als unbegründet ab, und diese Entscheidung wurde von der Curtea de Apel Alba Iulia (Berufungsgericht Alba Iulia) bestätigt. Somit ist mit einem rechtskräftigen Urteil festgestellt worden, dass keine Diskriminierung vorliege, da in der Begründung zu den Durchführungsbestimmungen die Kriterien angegeben seien, die dem Erlass der Ruhestandsregelung zugrunde lägen, die durch den legitimen Zweck, zu dem sie erlassen worden sei, objektiv gerechtfertigt sei, und dass die Richtlinie 2000/78 richtig angewandt worden sei.
- 6 Mit Schreiben vom 3. September 2015 beantragte FT beim Senat der ULBS, auch im akademischen Jahr 2015/2016 den Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten zu können. Der Antrag wurde jedoch abgelehnt, da festgestellt wurde, dass FT weder in den Anwendungsbereich der Durchführungsbestimmungen noch in den des für Universitätsprofessoren, die Dissertationsbetreuer seien, geltenden Verfahrens zur Genehmigung der Beibehaltung des Status als Mitglied des ordentlichen Personals nach Vollendung des 65. Lebensjahrs falle, da FT nicht den Status als Dissertationsbetreuerin habe.
- 7 Nach Ablehnung des Antrags schloss FT im Zeitraum von 2016 bis 2019 mit der ULBS Jahresverträge, mit denen die Vergütung auf „Stundenbasis“ (20 Lei/Stunde) festgesetzt wurde, und erhielt daher ein niedrigeres Gehalt als eine ordentliche Lehrkraft.
- 8 FT erhob eine Verwaltungsklage gegen die Verwaltungsakte, die der Weigerung der ULBS zugrunde lagen, ihren Arbeitsvertrag zu verlängern und ihren Status als ordentliche Lehrkraft aufrechtzuerhalten, mit der sie im Wesentlichen die Art und Weise beanstandete, in der der Senat der ULBS mittels der Durchführungsbestimmungen die Möglichkeit vorgesehen habe, den Status als ordentliche Lehrkraft nur für Universitätsprofessoren beizubehalten, die auch den Status als Dissertationsbetreuer hätten, und hiervon die übrigen Lehrkräfte, die das 65. Lebensjahr vollendet hätten, aber nicht den Status als Dissertationsbetreuer hätten, ausgeschlossen hätten. Letztere könnten für dieselbe akademische Tätigkeit nur aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge schließen, in denen eine Vergütung auf Stundenbasis vorgesehen sei und die Gehaltshöhe unter der für ordentliche Lehrkräfte liege.

- 9 Das Tribunalul Alba (Landgericht Alba) wies die Klage von FT ab. Es gelangte zu dem Ergebnis, dass die Durchführungsbestimmungen einen Vorschlag für eine mittelfristige Strategie der Universität darstellten, nämlich die Aufrechterhaltung des Status als Mitglied des ordentlichen Personals nach Vollendung des 65. Lebensjahrs nur bei den Universitätsprofessoren, die Dissertationsbetreuer seien und die Kriterien für die Beurteilung der Leistung in den letzten drei Jahren vor der Beurteilung erfüllten. Ferner stellte das Gericht fest, dass das Gesetz über die nationale Bildung kein Recht, sondern lediglich die Möglichkeit vorsehe, dass Lehrkräfte nach Erreichen des Renteneintrittsalters von 65 Jahren ihren Status als Mitglied des ordentlichen Personals nur dann automatisch behielten, wenn die Hochschulsenate dies auf der Grundlage von auf Ebene jeder Hochschule ausgearbeiteter Durchführungsbestimmungen beschlössen. Folglich sei die beklagte ULBS nicht verpflichtet gewesen, eine ordentliche Lehrkraft, die das 65. Lebensjahr vollendet habe, im Dienst zu behalten, weil dieser kein entsprechendes Recht, sondern lediglich eine entsprechende Möglichkeit zuerkannt worden sei.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 10 FT macht geltend, der Senat der ULBS hätte auf der Grundlage der Kriterien für die berufliche Leistung und auf der Grundlage der finanziellen Situation der Universität beschließen können, dass sie nach Eintritt in den Ruhestand die Arbeit im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Vertrags mit Verlängerungsmöglichkeit ohne Altersgrenze fortsetze, da es ausreiche, dass freie Stellen vorhanden seien, die nicht mit ordentlichen Lehrkräften besetzt werden könnten. Am 14. September 2015 seien an der Juristischen Fakultät der ULBS 19 freie Stellen für Lehrkräfte sowie zwei weitere von Hilfslehrkräften besetzte Stellen vorhanden gewesen. Gemäß Art. 289 Abs. 6 des Gesetzes über die nationale Bildung hätte der Senat der ULBS beschließen können, dass FT ihre Tätigkeit nach dem Eintritt in den Ruhestand fortsetze. Ferner hätte FT durch die berufliche Beurteilung die Möglichkeit gehabt, Jahresverträge abzuschließen, mit denen der Status als ordentliche Lehrkraft und die diesem Status entsprechenden finanziellen Ansprüche bewahrt würden, was die ULBS im Verfahren nicht bestritten habe.
- 11 Die in den Durchführungsbestimmungen vorgesehene Voraussetzung, Dissertationsbetreuer zu sein, um die in Art. 289 Abs. 6 des Gesetzes über die nationale Bildung vorgesehene Ausnahme, d. h. die Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft, beanspruchen zu können, habe zu einer Situation mittelbarer Diskriminierung geführt. Die genannte Vorschrift sehe jedoch nur zwei Voraussetzungen vor: zum einen das Vorhandensein freier Stellen, die nicht mit ordentlichen Lehrkräften besetzt werden könnten, und zum anderen die jährliche Beurteilung der akademischen Leistung gemäß den von den Senaten der Hochschulen festgelegten Durchführungsbestimmungen.
- 12 FT hält diese von der ULBS aufgestellte Voraussetzung für einen Missbrauch, der zum Abschluss von Arbeitsverträgen führe, bei denen die Vergütung auf

Stundenbasis erfolge, die weit unter der Vergütung einer ordentlichen Lehrkraft liege.

- 13 Die ULBS trägt vor, sie habe die Durchführungsbestimmungen auf der Basis des Grundsatzes der Hochschulautonomie erlassen, der in den Art. 118 und 123 Abs. 2 und 4 des Gesetzes über die nationale Bildung geregelt sei, worin die Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Status als Mitglied des ordentlichen Personals nach Vollendung des 65. Lebensjahrs vorgesehen sei, nicht aber die Pflicht, diesen Status auf der Grundlage der von den einzelnen Hochschulen ausgearbeiteten Durchführungsbestimmungen beizubehalten.
- 14 Art. 289 Abs. 6 des Gesetzes über die nationale Bildung sehe nicht vor, dass Lehrkräfte das Recht hätten, nach Erreichen des Renteneintrittsalters ihren Status als Mitglied des ordentlichen Personals automatisch zu behalten, wenn Stellen nicht mit Mitgliedern des ordentlichen Personals besetzt werden könnten und sie die Beurteilungskriterien erfüllten, sondern lediglich die Möglichkeit, diesen Status zu behalten, wenn die Senate der Hochschulen dies in ihren jeweiligen Durchführungsbestimmungen beschlössen.
- 15 Die Entscheidung der ULBS, wonach die Beibehaltung des Status als Mitglied des ordentlichen Personals nach Vollendung des 65. Lebensjahrs nur für Universitätsprofessoren gelte, die Dissertationsbetreuer seien und die akademischen Beurteilungskriterien in den letzten drei Jahren vor der Beurteilung erfüllt hätten, sei auf Kriterien gestützt, die durch einen legitimen Zweck objektiv gerechtfertigt seien. So habe der besorgniserregende Anstieg der Zahl an Stellen für Professoren und „conferențari“ im Vergleich zur Zahl an Stellen für Dozenten („lectori“) und Assistenten („asistenți“) die Annahme einer Politik zur Begrenzung der hohen Zahl an Stellen für Professoren/„conferențari“ und deren Umwandlung in Stellen für Dozenten („lectori“)/Assistenten („asistenți“) erfordert. Desgleichen habe das kurz- und mittelfristige Erreichen eines finanziellen Gleichgewichts zwischen der Nachhaltigkeit und der Entwicklung der Universität es erforderlich gemacht, Sofortmaßnahmen zur Umverteilung der Kosten der Universität zu erlassen, um ein Gleichgewicht zwischen den Kosten für das Personal, den Betrieb und die Entwicklung zu gewährleisten.
- 16 Zudem seien die Durchführungsbestimmungen ab 2016 dahin geändert worden, dass die Möglichkeit, den Status als Mitglied des ordentlichen Personals beizubehalten, auch bei Universitätsprofessoren, die Dissertationsbetreuer seien und das 65. Lebensjahr vollendet hätten, abgeschafft worden sei.
- 17 Im Rechtsmittelverfahren hat FT die vom erstinstanzlichen Gericht in Bezug auf die Beachtung des Unionsrechts und das Nichtvorliegen einer Diskriminierung ausgeführte Begründung beanstandet und beim vorlegenden Gericht beantragt, den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung zu ersuchen.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 18 Das mit dem Rechtsmittel befasste vorlegende Gericht bejaht im vorliegenden Fall die Erfüllung der Zulässigkeitsvoraussetzungen des Art. 267 AEUV. Seiner Ansicht nach betrifft der Rechtsstreit im Kern die Frage, ob die von der ULBS durch die Durchführungsbestimmungen vorgenommene Festlegung eines restriktiven Kriteriums (der Status als Dissertationsbetreuer) für den Zugang zur Möglichkeit der Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft nach Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand eine mittelbare Diskriminierung verursacht, wenn zudem berücksichtigt wird, dass eine der Auswirkungen der Aufstellung dieses Kriteriums der Abschluss aufeinander folgender befristeter Verträge ist, die ein erheblich niedrigeres Vergütungssystem vorsehen.
- 19 Das vorlegende Gericht ist ferner der Ansicht, dass im Fall der Bejahung der ersten Frage für die Entscheidung über die Rechtssache die Feststellung erforderlich ist, ob das nationale Gericht die Wirkungen einer rechtskräftigen Entscheidung eines anderen nationalen Gerichts beseitigen kann (im vorliegenden Fall die rechtskräftig gewordene Entscheidung im Bereich des Arbeitsrechts, in der festgestellt worden ist, dass im dargelegten Sachverhalt die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 eingehalten worden sind und keine Diskriminierung vorliegt).